

SENATO DELLA REPUBBLICA

XIX LEGISLATURA

Doc. CCXX
n. 3

RELAZIONE SUL BILANCIO DI GENERE (Anno 2023)

(Articolo 38-septies, comma 3-bis, della legge 31 dicembre 2009, n. 196)

Presentata dal Ministro dell'economia e delle finanze

(GIORGETTI)

Comunicata alla Presidenza l'8 marzo 2025



per l'esercizio finanziario 2023

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 2023

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

INDICE

Introduzione	1
CAPITOLO 1 - Divari relativi all'economia e alla società	7
1.1 - Divari di genere nel confronto internazionale	7
1.2 - Il mercato del lavoro	21
1.3 - La conciliazione tra vita privata e vita professionale	63
1.4 - La tutela del lavoro, previdenza e assistenza	89
1.5 - Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere	129
1.6 - La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi	161
1.7 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere	186
1.8 - Salute, stile di vita e sicurezza	215
1.8.1 - Quadro generale	215
1.8.2 - Ricorso ai servizi ospedalieri	235
1.8.3 - Il personale del Servizio Sanitario Nazionale	248
1.8.4 - Salute mentale	262
1.8.5 - Le tossicodipendenze	282
1.9 - I divari nei bilanci di genere dei territori	316
CAPITOLO 2 - Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato	325
2.1 - L'evoluzione dei divari di genere nel personale dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri	325
2.1.1 - Part-time e esigenze di cura dei figli	338
2.1.2 - Congedi di maternità e paternità obbligatori e congedi parentali facoltativi	349
2.1.3 - Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (smart working, telelavoro e altre forme di lavoro a distanza)	356
2.1.4 - Servizi forniti dalle amministrazioni per favorire la conciliazione vita-lavoro	372
2.1.5 - Iniziative di formazione della cultura di genere	381
2.1.6 - Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	389
CAPITOLO 3 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2023 ...	401
3.1 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella legge di bilancio per il 2023	401
3.2 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere adottati nel corso del 2023 ..	409

3.3 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella legge di bilancio per il 2024	430
3.4 - Attività parlamentari riguardanti le proposte di legge dirette alla riduzione dei divari di genere presentate nel 2023	433
3.5 - Interventi in ambito europeo diretti alla riduzione dei divari di genere nel 2023	437
3.6 - Rassegna normativa italiana relativa alla riduzione dei divari di genere.....	438

CAPITOLO 4 - Le entrate del bilancio dello Stato 2023 secondo una prospettiva di genere

4.1 - Analisi delle principali politiche tributarie	446
4.2 - Alcune evidenze sui redditi utilizzando i dati sulle imposte sul reddito delle persone fisiche	448
4.3 - Analisi di agevolazioni fiscali finalizzate a minimizzare le differenze di genere ...	453
4.3.1 - Rientro dei cervelli.....	455

CAPITOLO 5 - Le spese del bilancio dello Stato 2023 secondo una prospettiva di genere

5.1 - Metodologia generale.....	457
5.2 - Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2023 secondo una prospettiva di genere	465
5.3 - Analisi delle politiche settoriali delle amministrazioni volte a incidere sui divari di genere.	517
5.3.1 - Sintesi degli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere.....	517
5.3.2 - Indicatori di Benessere Equo e Sostenibile e indicatori delle Note integrative al bilancio.....	525
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.	532
5.3.4 - Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	536
5.3.5 - Interventi sensibili al genere, ossia che hanno o che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne	566
5.3.6 - Nuovi Interventi classificati come da approfondire (0*)	576
5.4 - Alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio	579
5.4.1 - Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto del divario di genere in Paesi terzi	579
5.4.2 - Strumenti operativi e manuale per l'analisi di genere dell'AICS.....	580
5.4.3 - Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto dei divari di genere in Paesi terzi. Dati di sintesi.	581
5.4.4 - Dettaglio degli interventi deliberati nel 2023	585
5.4.4.1 Iniziative a dono miranti all'uguaglianza di genere	585

5.4.5 - Iniziative a dono con componenti significative dedicate all'uguaglianza di genere.....	590
5.4.6 - Interventi di credito misto a dono	596
5.4.7 - Progetti realizzati dalle organizzazioni della società civile	596
5.4.8 - Interventi di cooperazione delegata affidati dall'UE alla cooperazione italiana	597
5.4.9 - Prevenzione e contrasto di molestie, abusi e sfruttamento sessuali (PSEAH)	597
5.4.10 - Valorizzazione degli interventi finanziati e dei risultati raggiunti per l'uguaglianza di genere	598
5.4.11 - Formazione per lo staff dell'AICS	601

INDICE DEI RIQUADRI

1.1 - Divari di genere nel confronto internazionale

Riquadro I.I.I - Il progetto europeo: Gender Flagship	13
Riquadro I.I.II - Bilancio di Genere e Gender Flagship in Finlandia: un esempio integrato	15

1.2 - Il mercato del lavoro

Riquadro I.II.I - Le imprese femminili culturali e creative in Italia: quando fare impresa è questione di "cultura"	45
Figura I.II.I.1 Distribuzione per comparti delle Imprese culturali e creative femminili e non. Anno 2023	47
Figura I.II.I.2 Regioni per incidenza di imprese culturali e creative femminili. Anno 2023 (incidenze percentuali sul totale delle imprese regionali)	48
Riquadro I.II.II - La parità di genere e le lauree STEM	49
Figura I.II.II.1 Dipendenti con lauree e con lauree STEM all'interno delle imprese femminili e non. Anno 2021 (incidenza percentuale)	50

1.3 - La conciliazione tra vita privata e vita professionale

Riquadro I.III.I - Effetti dei colleghi di lavoro sulla decisione di avere figli.....	76
Riquadro I.III.II - Dimissioni delle lavoratrici alla nascita di un figlio: quali effetti sulle imprese?	78
Figura I.III.I.1 Tassi di dimissione, licenziamento e non occupazione.....	79
Figura I.III.I.2 Assunzioni nette cumulate per età e genere.....	80
Figura I.III.I.3 Quota di contratti a tempo indeterminato per età e genere	80

1.4 - La tutela del lavoro, previdenza e assistenza

Riquadro I.IV.I - Previdenza complementare	102
Tavola I.IV.I.1 La previdenza complementare in Italia nel 2023 - Dati di sintesi	103
Figura I.IV.I.1 Distribuzione degli iscritti per classi di età e genere per i fondi pensionistici complementari in Italia nel 2023 - valori percentuali.....	104
Tavola I.IV.I.2 Forme pensionistiche complementari per tipologia di fondo pensione e per genere - valore assoluto - Anni 2017-2023.....	105
Tavola I.IV.I.3 Forme pensionistiche complementari contributo medio per tipologia di fondo pensione in euro - Anni 2017-2023	105
Riquadro I.IV.II - I dati Inail sulla sicurezza e sulle malattie professionali	110
Tavola I.IV.II.1 Denunce d'infortunio per genere dell'infortunato e modalità di accadimento - Anni di accadimento 2019-2023	113
Figura I.IV.II.1 Uomini e Donne - Denunce d'infortunio e quota di denunce con esito mortale sul totale di denunce di infortunio - Anni accadimento 2019-2023.....	113
Tavola I.IV.II.2 Denunce d'infortunio con esito mortale per genere dell'infortunato e modalità - Anni di accadimento 2019-2023	114

Tavola I.IV.II.3 - Infortuni accertati positivi per genere dell'infortunato e classe di menomazione - Anni di accadimento 2019-2023	115
Tavola I.IV.II.4 - Denunce di malattie professionali per genere del malato e settore di attività - Anni di protocollo 2019-2023	117
Tavola I.IV.II.5 - Lavoratori con malattie professionali riconosciute, per genere e classe di menomazione - Anni di protocollo 2019-2023	118

1.5 - Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere

Riquadro I.V.I - Dati di genere in ambito accademico	134
Figura I.V.I.1 Immatricolati, iscritti e laureati per genere negli aa.aa. 2013/2014-2018/2019-2023/2024.....	135
Figura I.V.I.2 Immatricolati per genere e per ambito di studio, valori percentuali (aa.aa. 2013/2014-2018/2019-2023/2024)	136
Figura I.V.I.3 Iscritti per genere e per ambito di studio, valori percentuali (aa.aa. 2013/2014-2018/2019-2023/2024).....	137
Tavola I.V.I.1 Personale accademico per genere e qualifica, a.s. 2013-2018-2023	137
Figura I.V.I.4 Personale accademico per genere e qualifica (anni solari 2013-2018-2023)	138
Figura I.V.I.5 Incremento delle professoresses ordinarie e associate tra il 2013 e il 2023	139
Tavola I.V.I.2 Incremento di PO e PA donne, per area geografica, aa.aa. 2013 vs 2023	139
Tavola I.V.I.3 Incremento percentuale della componente maschile e femminile, per ruolo, aree STEM, aa.ss. 2023 vs 2013	140
Figura I.V.I.6 Rettori e Rettrici in carica negli aa.ss. 2013-2023	140
Figura I.V.I.7 Componente maschile e femminile nei passaggi di carriera accademica, aa.ss. 2013-2023 (quote percentuali sui totali)	141
Tavola I.V.I.4 Università Statali: distribuzione del PTA per Genere, Area Geografica e per Tipo di contratto (a.s. 2012-2022)	142
Tavola I.V.I.5 Università Statali: distribuzione del PTA di ruolo per Genere e per Categoria (a.s. 2012-2022).....	142
Figura I.V.I.8 Università Statali: Direttori e Direttrici generali per genere (a.s. 2012-2022). Valori assoluti e percentuali	143

1.6 - La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi

Riquadro I.VI.I - Le donne nei board societari: trend di mercati e settori	162
Figura I.VI.I.1 Percentuale di donne CEO e CFO per settore. Anno 2023	162
Figura I.VI.I.2 Percentuale di società con almeno il 30 per cento di posti occupati da donne per settore. Anni 2022 e 2023	163
Riquadro I.VI.II - Partecipazione sociale e partecipazione civica e politica	172
Grafico I.VI.II.1 Partecipazione sociale per fascia di età - Raffronto per genere 2013-2018-2023 (valori percentuali).....	173

Grafico I.VI.II.2 Partecipazione sociale per modalità di partecipazione e per genere (femmine) - Anni 2013-2023 (valori percentuali)	174
Grafico I.VI.II.3 Attività gratuita per un sindacato per genere - Anni 2013-2023 (valori assoluti)	174
Grafico I.VI.II.4 Attività gratuite in associazioni di volontariato per genere - Anni 2013-2023 (valori assoluti)	175
Grafico I.VI.II.5 Attività gratuite in associazioni non di volontariato per genere - Anni 2013-2023 (valori assoluti)	175
Grafico I.VI.II.6 Riunioni in associazioni culturali, ricreative o di altro tipo per genere - Anni 2013-2023 (valori assoluti)	175
Grafico I.VI.II.7 Riunioni in associazioni ecologiche, per i diritti civili, per la pace per genere -anni 2013-2023 (valori assoluti)	176
Grafico I.VI.II.8 Versare soldi ad un'associazione per genere - Anni 2013-2023 (valori assoluti)	176
Grafico I.VI.II.9 Partecipazione sociale per dislocazione geografica e per genere - Anni 2013-2023 (valori percentuali).....	177
Grafico I.VI.II.10 Partecipazione sociale per regione e genere - Anno 2023 (valori percentuali).....	177
Grafico I.VI.II.11 Partecipazione sociale per titolo di studio, genere e fascia di età - Anno 2023 (valori percentuali).....	178
Grafico I.VI.II.12 Persone di 14 anni e più per frequenza con cui si informano di politica italiana - Anno 2023 (valori percentuali rispetto al totale)	179
Grafico I.VI.II.13 Persone di 14 anni e più per canale con cui si informano di politica italiana - Anno 2023 (valori percentuali rispetto al totale)	179
Grafico I.VI.II.14 Persone di 14 anni e più per motivo per cui non si informano mai dei fatti della politica italiana - Anno 2023 (valori percentuali rispetto al totale)..	180
Grafico I.VI.II.15 Partecipazione civica e politica per territorio e genere - Serie storica Anni 2011-2023 (Indicatori Istat)	180
Grafico I.VI.II.16 Partecipazione civica e politica per titolo di studio, genere e fascia di età - Anno 2023 (valori percentuali).....	181

1.7 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere

Riquadro I.VII.I - ViVa Analisi e valutazione degli interventi di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne.....	191
Riquadro I.VII.II - I principali risultati dell'indagine CNR sui centri per autori di violenza	193
Tavola I.VII.II.1 Cuav secondo le prestazioni offerte. Anno 2022. Valori percentuali	196
Figura I.VII.II.1 Caratteristiche degli uomini presi in carico. Anno 2022. Valori percentuali.....	196
Tavola I.VII.II.2 Uomini in carico secondo la modalità di accesso. Anni 2017 e 2022. Valori assoluti e percentuali	196
Figura I.VII.II.2 Nuovi ingressi e incidenza degli ingressi in codice rosso. Anni 2019-2022. Valori assoluti (scala a sx) e percentuale di ingressi in codice rosso (scala a dx)	197

Figura I.VII.II.3 Cuav secondo il tipo di colloqui previsti dopo la presa in carico. Anni 2017 e 2022. Valori percentuali.....	197
Figura I.VII.II.4 Cuav che aderiscono ad una RTA secondo i diversi nodi della rete. Anno 2022. Valori percentuali.....	197
Riquadro I.VII.III - Workshop: I costi della violenza di genere e il bilancio di genere	205
Riquadro I.VII.IV - L'indagine sulla violenza di genere nell'UE condotta da Eurostat, FRA e EIGE.....	206

1.8 - Salute, stile di vita e sicurezza

Riquadro I.VIII.I.I - Piano oncologico 2023-27.....	220
Riquadro I.VIII.I.II - Disturbi della nutrizione e dell'alimentazione.....	225
Tavola I.VIII.I.II.1 Distribuzione percentuale dei dimessi per anno e sesso e per dettaglio di diagnosi.....	227
Tavola I.VIII.I.II.2 Distribuzione percentuale dei dimessi per diagnosi, sesso e classe di età nel 2021	227
Tavola I.VIII.I.II.3 Frequenze percentuali dei Soggetti adulti assistiti dai Dipartimenti di salute mentale per Disturbi del comportamento alimentare (DCA)	228
Tavola I.VIII.I.II.4 Frequenze percentuali dei Soggetti adulti assistiti dai Dipartimenti di salute mentale per Disturbi del comportamento alimentare (DCA) per sesso classi di età e disturbo anno 2021	228
Riquadro I.VIII.II.I - Celiachia.....	236
Figura I.VIII.II.I.1 Distribuzione della celiachia in base al sesso. Dati 2022. Relazione al Parlamento 2024	238
Tavola I.VIII.II.I.1 La celiachia nella popolazione maschile e femminile - Anno 2022	239
Riquadro I.VIII.II.II - Diabete di Tipo 1	240
Riquadro I.VIII.III.I - Le differenze di genere del personale sanitario nel part-time	249
Riquadro I.VIII.IV.I - Differenze di genere nei disturbi dello spettro autistico.....	265
Figura I.VIII.IV.I.1 Prevalenza dello spettro autistico (ASD) nel tempo	266
Tavola I.VIII.IV.I.1 Caratteristiche spesso presenti più nelle femmine che nei maschi*	267
Riquadro I.VIII.V.I - Stili di vita nella popolazione studentesca: i comportamenti a rischio nel consumo di alcol	287
Tavola I.VIII.V.I.1a Numerosità del campione per genere ed età.....	288
Tavola I.VIII.V.I.1b Tipologie di consumo alcolico, stratificate per genere.....	288
Tavola I.VIII.V.I.2a Prevalenza di ubriacature nel mese, stratificata per genere ed età.	289
Tavola I.VIII.V.I.2b Preferenze alcoliche, stratificate per genere.	289
Tavola I.VIII.V.I.2c Identificazione delle variabili indipendenti che si associano alle ubriacature mediante analisi di regressione.	290
Tavola I.VIII.V.I.3a Prevalenza di binge drinking nel mese, stratificata per genere ed età.....	290

Tavola I.VIII.V.I.3b Identificazione delle variabili indipendenti che si associano al binge drinking mediante analisi di regressione.	291
Tavola I.VIII.V.I.4a Identificazione delle variabili indipendenti che si associano a ubriacature e binge drinking nel mese mediante analisi di regressione.	291
Riquadro I.VIII.V.II - Stili di vita nella popolazione studentesca: gli psicofarmaci senza prescrizione medica	292
Tavola I.VIII.V.II.1a Trend percentuale dei consumi di psicofarmaci SPM nella popolazione studentesca 15-19enne. Anni 2007-2023.....	294
Tavola I.VIII.V.II.1b Tipologie di consumo di psicofarmaci SPM, stratificate per genere.	295
Tavola I.VIII.V.II.1c Prevalenza di consumo di psicofarmaci SPM nell'anno, stratificata per genere ed età.....	295
Tavola I.VIII.V.II.1d Prevalenza di consumo di psicofarmaci SPM nel mese, stratificata per genere.	296
Tavola I.VIII.V.II.2a Percezione del rischio relativo all'assunzione di psicofarmaci SPM, stratificata per genere.	296
Tavola I.VIII.V.II.3a Identificazione delle variabili indipendenti che si associano all'uso di psicofarmaci SPM nell'anno mediante analisi di regressione.	297
Riquadro I.VIII.V.III - Stili di vita nella popolazione studentesca: l'utilizzo di Internet ...	299
Tavola I.VIII.V.III.1a Utilizzo di Internet per almeno 4 ore al giorno, stratificato per genere ed età.....	300
Tavola I.VIII.V.III.1b Utilizzo di Internet nella popolazione studentesca 15-19enne, stratificato per genere.	301
Tavola I.VIII.V.III.1c Tipologie di utilizzo di Internet per almeno 4 ore al giorno, stratificato per genere.	301
Tavola I.VIII.V.III.1d Trend percentuale dell'uso di Internet per almeno 4 ore al giorno nella popolazione studentesca 15-19enne. Anni 2017-2023.....	302
Tavola I.VIII.V.III.2a Uso problematico di Internet, stratificato per genere ed età. .	303
Tavola I.VIII.V.III.2b Trend percentuale dell'uso problematico di Internet nella popolazione studentesca 15-19enne, totale e stratificato per genere. Anni 2011-2023.	303
Tavola I.VIII.V.III.3 Identificazione delle variabili indipendenti che si associano all'uso di problematico di Internet mediante analisi di regressione.	304

1.9 - I divari nei bilanci di genere dei territori

Riquadro I.IX.I - La diffusione del Bilancio di Genere in Italia tra il 2001 e il 2024	316
Figura I.IX.I.1 Totale bilanci di genere in Italia in Comuni, Province/Città metropolitane e Regioni 2003-2024 e per numero di edizioni.....	318
Figura I.IX.I.2 Totale bilanci di genere in Italia in Comuni, Province/Città metropolitane e Regioni 2003-2024 per anno della prima edizione.....	318
Figura I.IX.I.3 Totale bilanci di genere in Italia in Comuni, Province/Città metropolitane e Regioni 2003-2024 per territorio regionale.....	319
Figura I.IX.I.4 Totale bilanci di genere in Italia in Comuni, Province/Città metropolitane e Regioni 2003-2024 per territorio regionale, esclusa la Toscana	320

Figura I.IX.I.5 Totale bilanci di genere in Italia nei Comuni per fascia di popolazione e capoluoghi di provincia 2003-2024..... 320

3.1 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella legge di bilancio per il 2023

Riquadro III.I.I - Interventi con Legge di bilancio per il 2023 per la riduzione dei divari di genere. 407

3.2 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere adottati nel corso del 2023

Riquadro III.II.I - Interventi contenuti nella legge n. 168/2023, recante "Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica" 410

Riquadro III.II.II - Provvedimenti legislativi emanati nel corso del 2023 per la riduzione dei divari di genere..... 421

Riquadro III.II.III - Interventi provvisori ed emergenziali emanati nel 2023 con implicazioni sulla riduzione dei divari di genere..... 426

3.3 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella legge di bilancio per il 2024

Riquadro III.III.I - Interventi con legge di bilancio per il 2024 per la riduzione dei divari di genere 432

5.2 - Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2023 secondo una prospettiva di genere

Riquadro V.II.I - Evoluzione della spesa statale secondo una prospettiva di genere..... 478

Figura V.II.I.1 Evoluzione della spesa (*) complessiva per classificazione di genere 2017-2027. Dati in miliardi di euro e composizione percentuale 479

Riquadro V.II.II - Proposta di revisione del perimetro della spesa per il bilancio di genere 480

Figura V.II.II.1 Spesa (*) dello Stato per classificazione di genere (al netto delle categorie di bilancio 8, 9, 10, 11, 31 e 61). Dati in miliardi di euro e composizione percentuale..... 481

Riquadro V.II.III - La spesa del bilancio dello Stato in previsione secondo la classificazione di genere (Riforma PNRR 1.13 - MILESTONE M1C1-110) 482

Tavola V.II.III.1 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato secondo una prospettiva di genere. DDL bilancio 2025-2027 Stanziamenti di competenza in milioni di euro e composizione percentuale..... 483

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 2025-2027 Stanziamenti di competenza in milioni di euro e composizione percentuale..... 483

5.3 - Analisi delle politiche settoriali delle amministrazioni volte a incidere sui divari di genere

Riquadro V.III.II.I - Indicatori articolati per genere nelle Note Integrative al bilancio dello Stato..... 527

Tavola V.III.II.1 Obiettivi delle Note integrative al Rendiconto generale dello Stato con riferimenti diretti alle politiche per le pari opportunità, anno 2023	531
Tavola V.III.II.2 Indicatori ulteriori delle Note integrative al Rendiconto Generale dello Stato con riferimenti alle politiche per le pari opportunità, anno 2023	532
Riquadro V.III.III.1 - 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.....	534

INDICE DELLE TAVOLE E DELLE FIGURE

Introduzione

Tavola A.1 Indicatori per area tematica presenti nel Bilancio di genere 2016-2023.....	4
Tavola A.2 Indicatori BES adottati nel DEF utilizzati nel bilancio di genere 2023	4
Tavola A.3 Altri indicatori BES utilizzati nel bilancio di genere 2023	5

1.1 - Divari di genere nel confronto internazionale

Figura 1.1.1 Posizionamento dell'Italia tra i 27 paesi UE, per dominio. Anno 2010-2022.	16
Figura 1.1.2 Indicatori EIGE nel dominio del lavoro, per genere. Anno 2022.	17
Figura 1.1.3 Indicatori EIGE nel dominio del denaro, per genere. Anno 2022.	17
Figura 1.1.4 Indicatori EIGE nel dominio della conoscenza, per genere. Anno 2022	18
Figura 1.1.5 Indicatori EIGE nel dominio del tempo, per genere. Anno 2022.....	18
Figura 1.1.6 Indicatori EIGE nel dominio del potere decisionale, per genere. Anno 2022.	19
Figura 1.1.7 Indicatori EIGE nel dominio della salute, per genere. Anno 2022.	19
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, 2022 e 2023.	20
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 2023.	20

1.2 - Il mercato del lavoro

Tavola 1.2.1 I principali incentivi all'occupazione.....	27
Figura 1.2.1 Tasso di occupazione, per sesso. Anni 2009-2023, Italia e UE-27.....	51
Figura 1.2.2 Tasso di occupazione femminile, per classe di età. Anni 2010, 2021, 2022 e 2023, Italia.....	51
Figura 1.2.3 Tasso di occupazione in alcuni paesi europei per genere, anno 2023. Divario di genere nel tasso di occupazione per l'anno 2014.....	51
Figura 1.2.4 Tasso di occupazione, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2018-2023, Italia e UE-27.....	51
Figura 1.2.5 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere. Anni 2018-2023, Italia.....	52
Figura 1.2.6a Tasso di mancata partecipazione al lavoro delle donne, per classe di età. Anni 2018-2023, Italia.....	52
Figura 1.2.6b Tasso di mancata partecipazione al lavoro degli uomini, per classe di età. Anni 2018-2023, Italia.....	52
Figura 1.2.7 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2018-2023, Italia	52

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 2018-2023, Italia.	53
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 2018-2023, Italia.	53
Tavola 1.2.1a Persone assunte secondo la tipologia di incentivo. Anni 2022 e 2023, Italia.	53
Tavola 1.2.1b Persone assunte secondo la tipologia di incentivo sul totale degli assunti per genere. Anni 2022 e 2023, Italia.	54
Tavola 1.2.1c Persone assunte secondo la tipologia di incentivo sul totale degli assunti per genere. Anni 2022 e 2023, Italia.	54
Figura 1.2.10 Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata (quota percentuale) - Anni 2016 e 2023.	55
Figura 1.2.11a Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata, occupati nell'attuale lavoro per 60 mesi o più (quota percentuale). Anni 2008-2023.	55
Figura 1.2.11b Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata, occupati nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi (quota percentuale). Anni 2008-2023.	55
Figura 1.2.12 Percezione di insicurezza dell'occupazione per sesso - Anni 2018-2023, Italia.	55
Figura 1.2.13 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per classe di età - Anni 2018-2023, Italia.	56
Figura 1.2.14 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per ripartizione territoriale - Anni 2019 e 2023. Italia.	56
Figura 1.2.15 Numero delle donne occupate full-time e part time. Migliaia. Anni 2008-2023, Italia.	56
Figura 1.2.16 Tasso di part time involontario per sesso (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche). Anni 2020 e 2023, Italia e UE-27.	56
Figura 1.2.17 Tasso di part time involontario tra le donne occupate, per classe di età. Anni 2012-2023, Italia.	57
Figura 1.2.18 Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga per genere (valore percentuale) - Anni 2008-2020, Italia.	57
Figura 1.2.19 Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga per genere e ripartizione territoriale (valore percentuale) - Anni 2008 e 2020, Italia.	57
Figura 1.2.20 Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga tra le donne occupate, per classe di età (valore percentuale). Anni 2008 e 2020, Italia.	57
Figura 1.2.21 Incidenza di occupati sovra istruiti per genere (valori percentuali). Anni 2018-2023, Italia.	58
Figura 1.2.22 Incidenza delle donne occupate sovra istruite, per classe di età (valori percentuali). Anni 2018-2023, Italia.	58
Figura 1.2.23 Incidenza di occupati sovra istruiti per genere e ripartizione territoriale (valori percentuali). Anni 2020 e 2023, Italia.	58

Figura 1.2.24 Fruizione del Fondo di garanzia PMI da parte di imprese a conduzione femminile. Anni 2008-2023 (milioni di euro), Italia.....	58
Figura 1.2.25 Numero imprese femminili. Anni 2014-2023.	59
Figura 1.2.26 Imprese femminili per area geografica e regione. Anni 2020, 2021, 2022 e 2023.....	59
Figura 1.2.27 Imprese per area geografica, regione e genere. Anno 2023.	59
Figura 1.2.28 Imprese femminili per macrosettore economico. Dati in valore assoluto e percentuale sul totale. Anni 2014-2023.....	59
Figura 1.2.29 Quota di imprese femminili sul totale imprese del settore, valori percentuali. Anno 2023.....	60
Figura 1.2.30 Imprese femminili per macroaree geografiche. Anno 2023.....	60
Figura 1.2.31 Imprese femminili per macroarea, regione e settori di attività economica, valori percentuali. Anno 2023.	60
Figura 1.2.32 Forma giuridica delle imprese femminili, valori percentuali. Anni 2014-2023.	60
Figura 1.2.33 Incidenza percentuale di imprese femminili individuali per regioni. Anno 2023.....	61
Figura 1.2.34 Incidenza percentuale di società di capitali per regione. Anno 2023.	61
Figura 1.2.35 Imprese femminili per numero di addetti. Anno 2023.	61
Figura 1.2.36 Imprese femminili giovanili. Anni 2014-2023.....	61
Figura 1.2.37 Distribuzione Start up innovative femminili per regione. Anno 2023.....	62

1.3 - La conciliazione tra vita privata e vita professionale

Figura 1.3.1 Giorni di congedo di paternità previsti dalla normativa italiana. Anni 2015-2023.....	82
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 2013-2023*.....	82
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 2011-2023.....	82
Figura 1.3.4 Indice di asimmetria nel lavoro familiare nelle coppie con donna di 25-44 anni per ripartizione geografica. Valori percentuali. Anni 2009-2023.....	83
Figura 1.3.5 Dimissioni/risoluzioni ex articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001, convalidate dall'INL. (Valori assoluti). Anni 2011-2022.	83
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 2022-2021.	84
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.....	84

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 2008-2022.	84
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 2022.	85
Figura 1.3.10 Utenti dell'offerta comunale di asili nido e sezioni primavera, per tipo di gestione del servizio. Anni 2016 e 2022.	85
Figura 1.3.11 Sezioni primavera associate ai diversi tipi di strutture per l'infanzia, per tipologia di gestione. Valori percentuali. Anno scolastico 2021/2022.	85
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 2022.	86
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 2022.	86
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 2022.	86
Figura 1.3.15 Percentuale di spesa pagata dagli utenti nei servizi socioeducativi per la prima infanzia. Anni 2016 e 2022.	87
Figura 1.3.16 Percentuale di spesa pagata dagli utenti negli asili nido pubblici a gestione diretta e affidata a terzi. Anni 2016 e 2022.	87
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, 2022 e 2023.	87
Figura 1.3.18 Bambini che hanno usufruito del bonus asilo nido in Italia, per ripartizioni geografiche. Valori percentuali. Anni 2022 e 2023.	87
Figura 1.3.19 Bambini 0-2 anni richiedenti che hanno usufruito del bonus asilo nido nelle regioni italiane. Valori percentuali. Anni 2020-2023.	88
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 2017-2023.	88

1.4 - La tutela del lavoro, previdenza e assistenza

Figura 1.4.1 Reddito equivalente disponibile medio, per genere. Anni 2007-2022. Migliaia di euro.	119
Figura 1.4.2 Rischio di povertà, prima e dopo aver ricevuto i trasferimenti sociali, secondo la tipologia della famiglia. Anni 2007-2022. Valori in percentuale.	120
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 2007-2022. Valori in percentuale.	121
Tavola 1.4.1 Persone in condizione di povertà assoluta (%) - Anni 2008-2023.	121
Figura 1.4.4 Persone in condizione di povertà assoluta per sesso e classe di età (%) - Anno 2021 e 2022.	121
Tavola 1.4.2 Persone in condizione di povertà relativa (%) - Anni 2008-2023.	121
Tavola 1.4.3 Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (%) - Anni 2007-2021.	122

Tavola 1.4.4 Persone che vivono in famiglie con grave deprivazione materiale (%) - Anni 2007-2021.....	122
Figura 1.4.5 Divario pensionistico di genere, persone di età superiore a 65 anni (%). Anni 2019- 2023.....	122
Figura 1.4.6 Età media effettiva dell'uscita dal mercato del lavoro e età "ordinaria" pensionabile nel 2022 nel Paese di riferimento.	122
Figura 1.4.7 Pensione lorda e netta per i percettori di redditi più bassi rispetto al percettore medio per genere. Dati al 13.12.2022.	123
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 2022.....	123
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 2022.	123
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 2022.	124
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 2022.	125
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, ripartiti per tipologia di gestione. Anno 2023.	126
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 2023, ripartite per anno di accoglimento e per tipologia di gestione.	126
Tavola 1.4.7 Numero delle pensioni vigenti per "opzione donna" con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015, importo medio e importo totale ripartiti per anno di accoglimento e per tipologia di gestione - al 31 dicembre 2023.	126
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.	127
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 2023.....	127
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 2023, ripartite per anno di accoglimento e per tipologia di gestione.	128
Tavola 1.4.11 Numero di domande accolte per l'indennità APE sociale ripartiti per anno di accoglimento e per genere.....	128
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.....	128

1.5 - Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere

Figura 1.5.1 Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, per genere. Anni 2006, 2013, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023.	151
Figura 1.5.2 Punteggio riportato dagli studenti italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze, per genere. Anni 2006, 2009, 2012, 2015, 2018 e 2022.	151
Figura 1.5.3 Punteggio riportato dagli studenti italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze. Anni 2006, 2009, 2012, 2015, 2018 e 2022.	151
Figura 1.5.4 Punteggio riportato dalle studentesse italiane di 15 anni in lettura, matematica e scienze. Anni 2006, 2009, 2012, 2015, 2018 e 2022.	151
Figura 1.5.5 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in lettura, per genere. Anni 2009, 2012, 2015, 2018 e 2022.	152
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, 2018 e 2022.	152
Figura 1.5.7 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in matematica, per genere. Anni 2012, 2015, 2018 e 2022.	152
Figura 1.5.8 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in matematica, per genere. Anni 2012, 2015, 2018 e 2022.	152
Figura 1.5.9 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in scienze, per genere. Anni 2006, 2012, 2015, 2018 e 2022.	153
Figura 1.5.10 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in scienze, per genere. Anni 2006, 2012, 2015, 2018 e 2022.	153
Figura 1.5.11 Studenti che hanno riferito di essere stati vittime di bullismo almeno alcune volte al mese. Anni 2018 e 2022.	153
Figura 1.5.12 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, 2022 e 2023.	153
Figura 1.5.13 Corsi di laurea con iscritti a prevalenza maschile, femminile e neutri in base all'ambito di studio. Anno accademico 2021-2023.	154
Figura 1.5.14 Distribuzione degli iscritti in base ai corsi di laurea, per genere. Anni accademici 2012/2013, 2015/2016, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023.	154
Figura 1.5.15 Distribuzione dei laureati in base ai corsi di laurea, per genere. Anni 2012, 2015, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022.	154
Figura 1.5.16 Composizione dei laureati nell'area STEM, per genere. Anni 2008-2022.	154
Figura 1.5.17 Laureati nell'area STEM su 1000 residenti, per genere. Anni 2008-2022.	155
Figura 1.5.18 Percentuale di dottori di ricerca in discipline STEM sul totale dei dottori di ricerca, per genere. Anni 2010-2022.	155
Figura 1.5.19 Percentuale di occupati con istruzione universitaria in professioni Scientifico-Tecnologiche. Anni 2018-2023.	155

Figura 1.5.20 Distribuzione dei dottori di ricerca in base all'ambito disciplinare, per genere. Anni 2012, 2015, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022.	155
Figura 1.5.21 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, 2022 e 2023.	156
Figura 1.5.22 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, 2022 e 2023.	156
Figura 1.5.23 Partecipazione alla formazione continua, per genere. Anni 2006, 2014, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023.	157
Figura 1.5.24 Giovani che non lavorano e non studiano (<i>Neet</i>) per genere. Anni 2006, 2014, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023.	157
Figura 1.5.25 Tasso di migrazione dei laureati italiani di 25-39 anni, per 1.000 laureati della stessa classe di età. Anni 2012-2022.	157
Figura 1.5.26 Tasso migratorio dei laureati italiani di 25-39 anni, per area geografica. Anni 2012, 2021, 2022 e 2023. Per 1.000 laureati della stessa classe di età.	157
Figura 1.5.27 Percentuale di persone che usano internet tutti i giorni, per genere. Anni 2006, 2013, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023.	158
Figura 1.5.28 Competenze digitali elevate per genere. Anni 2015, 2016, 2019, 2021 e 2023.	158
Figura 1.5.29a Percentuale di persone tra i 25 e i 64 anni che parlano altre lingue oltre quella di appartenenza. Anni 2011, 2016 e 2022.	158
Figura 1.5.29b Percentuale di persone tra i 25 e i 64 anni che parlano altre lingue oltre quella di appartenenza. Anni 2011, 2016 e 2022.	158
Figura 1.5.29c Percentuale di persone tra i 25 e i 64 anni che parlano altre lingue oltre quella di appartenenza. Anni 2011, 2016 e 2022.	159
Figura 1.5.30a Alunni e studenti iscritti per livello di istruzione, in Italia. Anno 2022.	159
Figura 1.5.30b Alunni e studenti iscritti per livello di istruzione, in Unione Europea. Anno 2022.	160
Figura 1.5.30c Alunni e studenti iscritti per livello di istruzione, in Italia e Unione Europea. Anno 2022.	160

1.6 - La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi

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 2023.	182
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, 2022 e 2023... ..	182
Figura 1.6.3 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Presidente delle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2017, 2022, 2023.	182
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 e 2023.	182

Figura 1.6.5 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Dirigente nelle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2017, 2022 e 2023.	183
Figura 1.6.6 Percentuale di donne nei collegi sindacali delle società a controllo pubblico. Anni 2015, 2018, 2021 e 2023.	183
Figura 1.6.7 Percentuale degli eletti alla camera bassa del Parlamento, per genere. Legislature XV, XVI, XVII, XVIII, XIX.	183
Figura 1.6.8 Percentuale degli eletti alla camera alta del Parlamento, per genere. Legislature XV, XVI, XVII, XVIII, XIX.	183
Figura 1.6.9 Percentuale di ministri, per genere. Anni 2006-2022 e 2023.	184
Figura 1.6.10 Percentuale degli eletti al Parlamento Europeo, per genere. Anni 2013, 2017, 2022 e 2023.	184
Figura 1.6.11 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Regioni, per genere. Anni 2016, 2019, 2022 e 2023.	184
Figura 1.6.12 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Province, per genere. Anni 2016, 2019, 2022 e 2023.	184
Figura 1.6.13 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali dei Comuni, per genere. Anni 2016, 2019, 2022 e 2023.	185
Figura 1.6.14 Percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica. Anni 2011-2023.	185
Figura 1.6.15 Percentuale di persone che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica, per classi di età. Anni 2013, 2022 e 2023.	185
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, 2022 e 2023.	185

1.7 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere

Figura 1.7.1 Numero delle chiamate valide al numero verde. Periodo 2013-2023.	208
Figura 1.7.2 Distribuzione per genere delle chiamate valide al numero 1522 da parte delle vittime (valori percentuali) Anni 2018-2022.	208
Figura 1.7.3 Tipologia di utenza che si rivolge al 1522. Anno 2023.	208
Figura 1.7.4 Percentuale delle chiamate al numero verde per genere. Anno 2022.	208
Figura 1.7.5 Modalità di conoscenza del 1522 - Anni 2018-2023.	208
Figura 1.7.6 Chiamate al 1522 relative all'anno 2023 e popolazione residente femminile per regione di provenienza.	208
Figura 1.7.7 Orario chiamate da vittime - Anno 2023.	209
Figura 1.7.8 Chiamate da vittime per giorni della settimana - Anno 2023.	209
Figura 1.7.9 Chiamate da utenti dall' 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2023. (Valori assoluti).	209
Figura 1.7.10 Vittime di omicidio volontario per sesso della vittima. Anni 2002-2023.	209
Figura 1.7.11 Vittime di omicidio per zona geografica e per genere - Anno 2023.	209

Figura 1.7.12 Composizione percentuale Donne e Uomini denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per stalking - Anni 2013-2022	209
Figura 1.7.13 Denunce/arresti per stalking - Uomini per fasce di età - Anni 2013-2022	210
Figura 1.7.14 Donne denunciate/arrestate dalle Forze dell'ordine per stalking - Anni 2013-2022	210
Figura 1.7.15 Numero di vittime Donne per stalking - Anni 2009-2022	210
Figura 1.7.16 Vittime di stalking - Donne per fasce di età - Anni 2009-2021	210
Figura 1.7.17 Confronto uomini denunciati per percosse/donne vittime di percosse - Anni 2013-2022	210
Figura 1.7.18 Donne vittime di percosse per fascia di età - Anni 2009-2021	210
Figura 1.7.19 Donne vittime di violenza sessuale - Anni 2009-2022	211
Figura 1.7.20 Donne vittime di violenza sessuale per fascia di età - Anni 2009-2021	211
Figura 1.7.21 Uomini autori di violenza sessuale - Anni 2009-2022	211
Figura 1.7.22 Uomini autori di violenza sessuale per fascia di età - 2009-2021	211
Figura 1.7.23 Accessi totali e con diagnosi di violenza di donne in Pronto Soccorso. Anni 2017-2023	212
Figura 1.7.24 Ricoveri totali in regime ordinario di donne e di donne con indicazione di violenza - Anni 2017-2023	212
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 2017-2023	212
Figura 1.7.26 Accessi al pronto soccorso di donne con indicazione di violenza per cittadinanza e classi di età per 10.000 accessi totali - Anni 2020-2022	212
Figura 1.7.27 Prime 15 diagnosi di violenza degli accessi(a) al PS di donne minorenni con diagnosi di violenza - Anni 2020-2022 (frequenza ordinata in ordine decrescente)....	212
Figura 1.7.28 Prime 15 diagnosi di violenza degli accessi(a) al PS di donne maggiorenni con diagnosi di violenza - Anni 2020-2022 (frequenza ordinata in ordine decrescente)	212
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).....	213
Figura 1.7.30 Numero Centri antiviolenza Anni 2016-2023 e Case rifugio registrati sul territorio italiano Anni 2016-2022	213
Figura 1.7.31 Centri antiviolenza e case rifugio: tasso per 100.000 donne di 14 anni e più - Anni 2017-2022	214
Figura 1.7.32 Tasso medio di copertura dei servizi per il 2022 dei Centri antiviolenza e dalle Case rifugio nelle regioni italiane.....	214

1.8 - Salute, stile di vita e sicurezza

Figura 1.8.1.1 Speranza di vita alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2023	230

Figura 1.8.1.2 Mortalità infantile per genere - decessi nel primo anno di vita per 1000 nati vivi. Anni 2006-2021.	230
Figura 1.8.1.3 Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2023.	230
Figura 1.8.1.4 Speranza di vita a 65 anni per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2023.	230
Figura 1.8.1.5 Speranza di vita a 65 anni senza limitazioni nelle attività (numero medio di anni). Anni 2009-2023.	231
Figura 1.8.1.6 Indice di salute mentale per le persone di 14 anni e più (valori tra 0 e 100). Anni 2016-2023.	231
Figura 1.8.1.7 Proporzione standardizzata di persone di 18 anni o più in sovrappeso o obese, per genere. Anni 2008-2023.	231
Tavola 1.8.1.1 Percentuale di persone sottopeso per genere e titolo di studio. Anni 2015-2023.	231
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 2006-2023.	232
Figura 1.8.1.9 Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che dichiarano di fumare. Anni 2008-2023.	232
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 2008-2023.	232
Figura 1.8.1.11 Proporzione standardizzata di persone che non praticano alcuna attività fisica per genere. Anni 2008-2023.	232
Figura 1.8.1.12 Tasso di mortalità per tumore nella fascia di età 20-64 anni (per 10.000 residenti). Anni 2006-2021.	233
Figura 1.8.1.13 Donne che hanno effettuato test di <i>screening</i> di primo livello, in un programma per carcinoma mammella per ripartizione geografica (in milioni). Anni 2016-2022.	233
Figura 1.8.1.14 Donne che hanno effettuato test di <i>screening</i> di primo livello, in un programma per cervice uterina (in milioni). Anni 2015-2022.	233
Figura 1.8.1.15 Tasso di adesione a test di <i>screening</i> di primo livello in un programma per colon retto (in milioni). Anni 2015-2022.	233
Figura 1.8.1.16 Tasso di adesione a test di <i>screening</i> di primo livello per età in un programma per colon retto per genere. Anno 2022.	234
Tavola 1.8.1.2 Nuove diagnosi di HIV late presenter (con CD4 riportato) per genere. Anni 2008-2022.	234
Figura 1.8.1.17 Tasso di mortalità stradale, per genere (per milioni di abitanti). Anni 2008-2023.	234
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 2006-2023.	234

Figura 1.8.1.19 Persone che hanno subito incidenti in ambiente domestico negli ultimi tre mesi, per genere (per mille persone). Anni 2008-2023.....	235
Tavola 1.8.2.1 Tassi di ospedalizzazione per tipo attività, regime di ricovero e genere (per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2022.....	243
Tavola 1.8.2.2 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (Ricoveri in regime ordinario, per acuti, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2022	243
Tavola 1.8.2.3 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (Ricoveri in regime diurno, per acuti, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2022.....	244
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 2015-2022	244
Tavola 1.8.2.5 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (Ricoveri in regime ordinario, per riabilitazione, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2022	245
Tavola 1.8.2.6 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (Ricoveri in regime diurno, per riabilitazione, per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2022.....	245
Tavola 1.8.2.7 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (per 1.000 abitanti) - Attività di lungodegenza - Anni 2015-2022.....	246
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 2015-2022.....	247
Figura 1.8.3.1 Personale del Servizio Sanitario Nazionale - 2010-2022.....	252
Figura 1.8.3.2 Personale del Servizio Sanitario Nazionale per genere e variazioni percentuali- Serie storica 2010-2022	252
Tavola 1.8.3.1 Personale complessivo per tipologia di ruolo e genere - Serie storica 2010-2022 (valore assoluto e composizione percentuale).....	253
Figura 1.8.3.3a Personale del SSN in part time fino al 50% anno 2022 - Distribuzione per Ruolo, profilo e genere	255
Figura 1.8.3.3b Personale del SSN in part time oltre il 50% anno 2022 - Distribuzione per Ruolo, profilo e genere	255
Figura 1.8.3.4 Personale SSN per Ruolo di appartenenza e genere - Anno 2022.....	256
Figura 1.8.3.5 Ruolo sanitario - Medici e odontoiatri (a) e personale infermieristico (b) per genere, composizione percentuale - Anno 2022	256
Figura 1.8.3.6 Distribuzione geografica delle donne del Ruolo Sanitario nelle regioni italiane - Anno 2022 (valori percentuali).....	257
Figura 1.8.3.7 Distribuzione geografica delle donne del Ruolo Professionale nelle regioni italiane - Anno 2022 (valori percentuali)	258
Figura 1.8.3.8 Distribuzione geografica delle donne del Ruolo Tecnico nelle regioni italiane - Anno 2022 (valori percentuali).....	259
Figura 1.8.3.9 Distribuzione geografica delle donne del Ruolo Amministrativo nelle regioni italiane - Anno 2022 (valori percentuali).....	260
Figura 1.8.3.10 Composizione del personale medico per genere e annualità -2015-2022	261

Figura 1.8.3.11 Composizione del personale medico per area funzionale - 2015-2022	261
Figura 1.8.3.12 Incremento/decremento del numero di donne medico per area funzionale (variazioni percentuali) - Confronto 2015-2022	262
Figura 1.8.4.1 Incidenza degli utenti trattati (nuovi utenti) per genere e gruppo diagnostico (tassi per 10.000 abitanti) - Anni 2015-2022	269
Tavola 1.8.4.1 Prevalenza degli utenti trattati per gruppo diagnostico e genere - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2022.....	270
Tavola 1.8.4.2 Prevalenza degli utenti trattati per genere e regione (totale dei gruppi diagnostici) - tassi per 10.000 abitanti. Anni 2015-2022	271
Tavola 1.8.4.3 Utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche per genere e fasce d'età - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2022	271
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 2015-2022	272
Tavola 1.8.4.5 Prevalenza degli utenti trattati per Regione, per depressione distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti. - Anni 2015-2022.....	277
Tavola 1.8.4.6a Prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali per Regione distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2015-2018.....	279
Tavola 1.8.4.6b Prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2018-2022.....	279
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 2015-2022.....	280
Figura 1.8.4.3 Accessi in pronto soccorso per fascia d'età e genere anni 2019- 2022 (mila persone) *	281
Figura 1.8.4.4 Accessi in pronto soccorso per gruppo diagnostico e genere anni 2019-2022 (mila persone) *	281
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 2021-2023 (valore assoluto per regione)	305
Tavola 1.8.5.2 Distribuzione percentuale dei segnalati per violazione dell'art. 75 DPR 309/1990 per genere e classi di età - Anno 2023.....	305
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 2023..	306
Tavola 1.8.5.3 Distribuzione percentuale dei segnalati per violazione dell'art. 75 DPR 309/1990 per genere e caratteristiche socio-demografiche - Anno 2023	306
Figura 1.8.5.2 Percentuale persone segnalate per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale per genere e caratteristiche sociodemografiche - Anno 2023	307

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 età e genere - Anno 2023	308
Tavola 1.8.5.4 Numero persone denunciate all'Autorità Giudiziaria per reati droga-correlati per genere e tasso per 100.000 residenti 15-74 anni - Anno 2023	309
Figura 1.8.5.4 Numero persone denunciate all'Autorità Giudiziaria per reati droga-correlati per tre tipologie di sostanza e genere 100.000 residenti 15-74 anni - Anno 2023	309
Figura 1.8.5.5 Numero delle persone denunciate per tipologia di droga e genere (valore percentuale) - Anno 2023	310
Figura 1.8.5.6 Utilizzo di cannabis per genere e per età - Anno 2023	310
Figura 1.8.5.7 Frequenza di consumo di cannabis nell'anno per genere - Anno 2023	311
Figura 1.8.5.8 Utilizzo di Nuove Sostanze psicoattive (NPS) nella vita e nell'anno. Prevalenze per genere ed età - Anno 2023	311
Figura 1.8.5.9 Utilizzo di Nuove Sostanze psicoattive (NPS) nella vita per tipologia di sostanza e per genere - Anno 2023	311
Figura 1.8.5.10 Utilizzo di cocaina nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2023	311
Figura 1.8.5.11 Frequenza di consumo di cocaina nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2023	312
Figura 1.8.5.12 Utilizzo di stimolanti nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2023	312
Figura 1.8.5.13 Frequenza di utilizzo di stimolanti nell'ultimo anno per genere - Anno 2023	312
Figura 1.8.5.14 Utilizzo di allucinogeni nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2023	313
Figura 1.8.5.15 Frequenza di utilizzo di allucinogeni nell'ultimo anno per genere - Anno 2023	313
Figura 1.8.5.16 Utilizzo di oppiacei nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2023	313
Figura 1.8.5.17 Frequenza di utilizzo di oppiacei nell'ultimo anno per genere - Anno 2023	313
Figura 1.8.5.18 Vittime di Cyberbullismo - Anno 2023	314
Figura 1.8.5.19 Autore di Cyberbullismo - Anno 2023	314
Figura 1.8.5.20 Uso di videogame nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2023	314
Figura 1.8.5.21 Gioco d'azzardo nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2023	314
Figura 1.8.5.22 Utilizzo di Internet in un giorno di scuola per più di 4 ore per genere - Anno 2023	314
Figura 1.8.5.23 Utilizzo di Internet a rischio per genere ed età - Anno 2023	314
Tavola 1.8.5.5 Utenti in carico per genere e tipologia di presa in carico - Anni 2022-2023	315

Tavola 1.8.5.6 Numero utenti tossicodipendenti trattati nei SerD e tasso per classe di età su 100.000 residenti - Anno 2023.....	315
Figura 1.8.5.24 Numero assoluto di decessi direttamente droga correlati per genere - Serie storica 1999-2023	315

2.1 - L'evoluzione dei divari di genere nel personale dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Figura 2.1.1 Personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato per genere... 332	332
Figura 2.1.2 Personale stabile femminile nelle amministrazioni centrali dello Stato per comparto contrattuale di riferimento. Anno 2022.....	332
Figura 2.1.3 Personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato per genere e comparto contrattuale. Anno 2022.....	332
Figura 2.1.4 Evoluzione nella presenza femminile del personale stabile in alcuni comparti.	332
Figura 2.1.5a Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per genere. Anno 2022.	333
Figura 2.1.5b Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri del comparto ministeri, per genere. Anno 2022.....	333
Figura 2.1.5c Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri di altri comparti contrattuali, per genere. Anno 2022.....	333
Figura 2.1.6 Tasso di compensazione del <i>turnover</i> per genere.	333
Figura 2.1.7 Composizione di genere del personale dirigente delle amministrazioni centrali dello Stato.....	334
Figura 2.1.8 Composizione dei dirigenti per genere. Comparto Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2022.....	334
Figura 2.1.9 Composizione dei dirigenti (I e II fascia), per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2022.....	334
Figura 2.1.10 Composizione dirigenti (I e II fascia), per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2008.....	334
Figura 2.1.11 Composizione dirigenti di I fascia, per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2022.	335
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.	335
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 2022.....	335
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.	335
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.....	336

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.	336
Figura 2.1.16 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere. Comparto Ministeri.	336
Figura 2.1.17 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere e comparto. Anno 2022.	336
Figura 2.1.18 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere e amministrazione. Comparto Ministeri. Anno 2022.	337
Figura 2.1.19 Incidenza del lavoro part-time, per genere. Tutti i comparti.	337
Figura 2.1.20 Incidenza del lavoro part-time per genere in alcuni comparti. Valori percentuali. Anno 2022.	337
Figura 2.1.21 Incidenza del lavoro <i>part-time</i> per genere ed amministrazione di appartenenza. Tutti i comparti. Valori percentuali. Anno 2022.	337
Figura 2.1.1.1 Part time - GAP di genere per amministrazione - Anno 2023.	339
Figura 2.1.1.2 Part time - Variazione del GAP di genere 2022-2023 per Amministrazione centrale.	340
Figura 2.1.1.3 Part time - Variazione del GAP di genere 2015-2023 per Amministrazione centrale.	341
Tavola 2.1.1.1 Percentuale di dipendenti che hanno optato per il <i>part time</i> sul totale. Anni 2015-2023.	341
Figura 2.1.1.4 Amministrazioni centrali: Numero neo-madri e incidenza percentuale delle neo-madri in part time 2015-2023*	342
Tavola 2.1.1.2 Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015-2023	344
Tavola 2.1.1.3 Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015-2023	345
Tavola 2.1.1.4 Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015-2023	346
Tavola 2.1.1.5 Dipendenti con figli fino a 12 anni in <i>part-time</i> . Anni 2015-2023.	347
Tavola 2.1.2.1 Giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità. Anni 2015-2023	352
Tavola 2.1.2.2 Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali. Anni 2015-2023.	353
Tavola 2.1.2.3 Giorni di assenza per congedi parentali, per genere. Anni 2015-2023	354
Tavola 2.1.2.4 Numero medio di giorni usufruiti per congedi parentali. Anni 2015-2023	355
Tavola 2.1.3.1 Dimensione dell'utenza del lavoro agile - Anni 2021-2023.	361
Tavola 2.1.3.2 Istanze lavoro agile da parte del personale per Amministrazione - Anno 2023	362
Tavola 2.1.3.3 Lavoro agile anno 2023 - Modalità di attuazione	364

Tavola 2.1.3.4 Dimensione dell'utenza del telelavoro domiciliare ai sensi del CCNL Funzioni centrali 2019-2021, firmato il 9 maggio 2022, (art. 41) - Anni 2021-2023 (numero di dipendenti coinvolti).....	370
Tavola 2.1.3.5 Dimensione dell'utenza del Coworking ai sensi del CCNL Funzioni centrali 2019-2021, firmato il 9 maggio 2022, (art. 41) - Anni 2021-2023 (numero di dipendenti coinvolti)	371
Tavola 2.1.4.1 Iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nell'anno 2023	377
Tavola 2.1.4.2 Dimensione dell'utenza degli asili nido - Anni 2021-2023 (numero dipendenti serviti)	378
Tavola 2.1.4.3 Dimensione dell'utenza dei centri estivi (numero dipendenti serviti) - Anni 2021-2023	379
Tavola 2.1.4.4 Dimensione dell'utenza dei voucher di conciliazione - Anni 2021-2023	380
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 2016-2023	384
Tavola 2.1.6.1 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).....	396

3.6 - Rassegna normativa italiana relativa alla riduzione dei divari di genere

Figura 3.6.1 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2023, secondo l' <i>ambito di intervento</i>	441
Figura 3.6.2 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2023, secondo la <i>modalità di intervento</i>	441
Figura 3.6.3 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2023, secondo gli <i>effetti sul bilancio</i>	441
Figura 3.6.4 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nel 2023, secondo l'ambito di intervento.	442
Figura 3.6.5 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nell'anno 2023, secondo la <i>modalità di intervento</i>	442
Figura 3.6.6 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nell'anno 2023, secondo gli <i>effetti sul bilancio</i>	442
Figura 3.6.7 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal 2016 al 2023, secondo l'ambito di intervento.	443

4.1 - Analisi delle principali politiche tributarie

Figura 4.1.1 Entrate del bilancio dello Stato. Consuntivo 2023: accertamenti. Miliardi di euro.....	447

4.2 - Alcune evidenze sui redditi utilizzando i dati sulle imposte sul reddito delle persone fisiche

Tavola 4.2.1 Contribuenti per sesso e anno di imposta (valori espressi in euro).....	448

Tavola 4.2.2 Reddito complessivo al netto della cedolare secca (valori espressi in euro)	449
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 2022.....	450
Figura 4.2.1 Distribuzione dei contribuenti per classi di reddito medio complessivo (al netto della cedolare secca) e per genere. Anno d'imposta 2022	450
Figura 4.2.2 Imposta netta per classi di reddito complessivo. Anno d'imposta 2022 ..	451
Tavola 4.2.4 Distribuzione dei redditi per tipologia e genere. Anno d'imposta 2022 ..	452
Tavola 4.2.5 Distribuzione dei redditi e dell'imposta netta per territorio e genere. Anno d'imposta 2022	453

4.3 - Analisi di agevolazioni fiscali finalizzate a minimizzare le differenze di genere

Tavola 4.3.1 Frequenza e ammontare degli oneri detraibili e deducibili	454
Tavola 4.3.1.1 Numerosità e redditi dichiarati dai beneficiari del rientro dei cervelli ...	456

5.1 - Metodologia generale

Figura 5.1.1 Riclassificazione delle spese secondo una prospettiva di genere a livello di piano gestionale	460

5.2 - Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2023 secondo una prospettiva di genere

Figura 5.2.1 Spese del bilancio dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.	484
Figura 5.2.2 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale) per missione. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.	484
Figura 5.2.3 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale): trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.	484
Figura 5.2.4 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale) per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.	484
Figura 5.2.5 Impegnato a rendiconto 2023 (al netto delle spese per il personale) per Ministero e classificazione di genere.	485
Figura 5.2.6 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.	485
Figura 5.2.7 Spese sensibili al genere per categoria economica (al netto delle spese per il personale). Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.	485
Figura 5.2.8 Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale) per missione. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.	486

Figura 5.2.9 Spese neutrali al genere (al netto delle spese per il personale) per titolo. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.....	486
Figura 5.2.10 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.....	486
Figura 5.2.11 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2023.....	487
Figura 5.2.12 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.	487
Figura 5.2.13 Spese sensibili al genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.....	487
Tavola 5.2.1 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2023 e altre misure di spesa. Milioni di euro e percentuali.....	488
Tavola 5.2.2 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2022 e 2023. Milioni di euro e percentuali.....	488
Tavola 5.2.3 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2023 Milioni di euro.	489
Tavola 5.2.4 Spese neutrali rispetto al genere (al netto delle spese per il personale) per titolo e categoria economica. Esercizio 2023. Milioni di euro e percentuali.	490
Tavola 5.2.5 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per missione. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.	491
Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.	492
Tavola 5.2.7 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.	502
Tavola 5.2.8 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per ministero. Impegnato a rendiconto 2022 e 2023. Milioni di euro.....	503
Tavola 5.2.9 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale): trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche per ministero. Esercizio 2023. Milioni di euro e percentuali.....	503
Tavola 5.2.10 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.	504
Tavola 5.2.11 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per missione. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.	505
Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.	506

5.3 - Analisi delle politiche settoriali delle amministrazioni volte a incidere sui divari di genere

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 2023	524
Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2023 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.....	539
Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2023 in continuità con il 2022 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.....	553
Tavola 5.3.5.1 Nuovi interventi realizzati e servizi erogati nel 2023 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.	567
Tavola 5.3.5.2 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2023 in continuità con il 2022 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.	572

5.4 - Alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio

Figura 5.4.3.1 Progetti di cooperazione destinati specificatamente all'uguaglianza di genere deliberati nell'anno 2023 - Incidenza percentuale per settori di intervento.....	582
Figura 5.4.3.2 Nuovi interventi deliberati con obiettivo principale l'uguaglianza di genere - Anno 2023.....	583
Figura 5.4.3.3 Nuovi interventi deliberati con obiettivo principale o componenti significative sull'uguaglianza di genere - importi sopra i 5 milioni di euro - Anno 2023	584
Tavola 5.4.11.1 Progetti umanitari OS con componenti destinate all'uguaglianza di genere avviati nel corso del 2023	602

Introduzione

Il **bilancio di genere** è uno strumento che mira a realizzare una **maggiore trasparenza** sulla **destinazione delle risorse di bilancio** rispetto al loro impatto su donne e uomini 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 con le quali essi sono soggetti all'imposizione fiscale e fruiscono dei beni e servizi pubblici possono essere pertanto differenziate, anche in presenza di interventi universalistici e non mirati a un genere in particolare.

La rilevanza dell'analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere ha assunto di recente ancora maggiore evidenza a seguito della crisi sanitaria internazionale che, a inizio 2020, ha determinato gravi conseguenze economiche e sociali per la popolazione, ampliando ulteriormente i divari di genere esistenti.

Rispetto al **quadro normativo**, nel **2016** il bilancio di genere è stato **introdotto** a livello nazionale dall'articolo 38-*septies* della legge 196 del 2009¹ in via sperimentale, proponendo quindi, attraverso sia le informazioni di tipo contabile sia il sistema degli indicatori, una serie di strumenti per valutare il 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, dopo numerose sperimentazioni in altri paesi ed enti locali in Italia. L'analisi è poi proseguita con i successivi Rendiconti generali dello Stato, arrivando oggi alla ottava edizione.

La **metodologia** adottata segue sempre le indicazioni del **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri**, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze², del 16 giugno 2017, mentre criteri più dettagliati sono stati individuati con le successive circolari annuali sul bilancio di genere della Ragioneria generale dello Stato³.

Pur mantenendo un carattere ancora sperimentale, il bilancio di genere è stato poi ulteriormente rafforzato con il decreto legislativo n.116⁴ del 2018, correttivo al decreto legislativo n. 90 del 2016, mirato al completamento della riforma del bilancio dello Stato. In

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

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

³ Da ultimo, la Circolare del 16 maggio 2024, n. 26 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2023" https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2024/circolare_n_26_2024/

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.

sede di confronto con le Commissioni di bilancio di Camera e Senato è stata infatti rilevata la necessità di finalizzare il bilancio di genere agli obiettivi di parità anche tenendo conto dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES). Alcuni di questi sono stati infatti inclusi nel ciclo di bilancio⁵ a partire dal Documento di economia e finanza (DEF) del 2017⁶, per integrare le dimensioni strettamente economiche (come il PIL) nella fase di programmazione economico-finanziaria delle politiche pubbliche.

Il percorso verso l'inserimento del bilancio di genere dello Stato in un quadro strategico di obiettivi può giovare inoltre della Strategia nazionale per la parità di genere⁷ 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 nel documento, offre un'ampia scelta di indicatori di monitoraggio della stessa Strategia a cui attingere.

L'inserimento del bilancio di genere nell'ambito di un quadro strategico orientato alla riduzione dei divari di genere è, inoltre, sostenuto dalla riforma PNRR⁸ 1.13-milestone M1C1-110, attuata a partire dalla legge di bilancio 2024-2026, che ha proposto per la prima volta il collegamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030. Le evidenze contabili del bilancio di genere sono state così associate ai cinque pilastri su cui vengono declinati tali Obiettivi: Persone, Prosperità, Pianeta, Pace, *Partnership*. Trattandosi di bilancio di previsione, sarà possibile, grazie a questa riforma, migliorare sensibilmente l'efficacia delle politiche pubbliche in termini di mainstreaming di genere, potendo intervenire sulle scelte di ripartizione delle risorse. Dal punto di vista tecnico, questo progresso è stato ottenuto grazie all'associazione di un pilastro prevalente ad ogni piano gestionale, risolvendo in questo modo il contesto multidimensionale richiesto dalla riforma.

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 **2023** per promuovere le pari opportunità, o agire su alcune disuguaglianze note, è presentata poi nel terzo capitolo, nel quale sono esaminate le misure adottate nel corso dell'anno assieme all'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 le disuguaglianze di genere. Il quinto capitolo espone una **riclassificazione delle spese del conto del bilancio dello Stato** per l'esercizio **2023** secondo una **prospettiva di genere**, unitamente a una sintesi delle risultanze delle **attività censite tramite questionari compilati dalle amministrazioni**. Nel riesame delle spese una parte importante è rappresentata dalla descrizione delle azioni intraprese dalle Amministrazioni per ridurre il

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

⁶ L'introduzione degli indicatori BES è stata prevista nella recente riforma del bilancio, cfr. articolo 14 della legge n. 163 del 2016.

⁷ Nella Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, a differenza della Strategia europea sulla parità di genere 2020-2025, non viene affrontato l'ambito della violenza di genere sul quale è focalizzato Il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne per il periodo 2021-2023 <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/violenza-di-genere/piano-strategico-nazionale-sulla-violenza-maschile-contro-le-donne-2021-2023/> Cfr. il paragrafo 1.7 "Il contrasto alla violenza di genere" di questa relazione.

⁸ La riforma PNRR 1.13, Milestone M1C1-110 ha previsto, a partire dalla legge di bilancio per il 2024 la presentazione al Parlamento di un documento informativo con la riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato che promuovono l'uguaglianza di genere e delle spese ambientale in coerenza con gli obiettivi di sviluppo sostenibile. La riforma è stata attuata con il decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 (DL PNRR ter), in particolare con l'articolo 51 *bis* (Disposizioni in materia di bilancio di genere e ambientale) convertito con modificazioni in legge 21 aprile 2023 n. 41.

divario di genere tramite gli interventi settoriali a loro affidati e quelli relativi alla gestione del proprio personale⁹.

Costituiscono, infine, parte integrante della Relazione alcune appendici relative a: 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 contenente gli indicatori. Il materiale è disponibile sul sito della Ragioneria Generale dello Stato¹⁰, unitamente a tavole e basi dati scaricabili in formato elaborabile. Alcune prospettazioni vengono inoltre diffuse anche tramite la *App* del Bilancio Aperto¹¹.

Nella lettura dei divari di genere la Relazione offre un ampio insieme di **indicatori** per evidenziare le diverse caratteristiche e i differenti comportamenti di donne e uomini rispetto a molteplici fenomeni di natura socio-economica. Questi sono articolati secondo gli ambiti di intervento adottati anche per la rassegna normativa come segue:

- a) il mercato del lavoro;
- b) la conciliazione tra vita privata e vita professionale;
- c) la tutela del lavoro, previdenza e assistenza;
- d) l'istruzione e gli interventi contro gli stereotipi di genere;
- e) la partecipazione ai processi economici, decisionali, politici e amministrativi;
- f) il contrasto alla violenza di genere;
- g) 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. Per ogni ambito si effettua una disamina delle evidenze più recenti, ricorrendo al confronto con gli altri paesi europei o ad approfondimenti per macro-area territoriale o per classi di età della popolazione. Nel corso degli anni, il sistema di indicatori è stato oggetto di modifiche, in base alla disponibilità dei dati e alla frequenza nell'aggiornamento degli stessi, ma soprattutto ha registrato un notevole ampliamento anche grazie al supporto degli esperti di settore. Dai 39 indicatori inseriti nella Relazione al Parlamento 2016 si è passati a 107 indicatori nel 2017, per arrivare agli attuali 183 nel 2023 (**Tavola A.1**)¹².

⁹ 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.

¹⁰ La documentazione è disponibile sulla pagina dedicata del sito RGS <http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/>.

¹¹ Per istruzioni sull'uso, cfr. <http://bilancioaperto.mef.gov.it/landing.html>.

¹² 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.

Tavola A.1 Indicatori per area tematica presenti nel Bilancio di genere 2016-2023.

Ambiti	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Mercato del lavoro	7	10	12	12	12	21	21	21
Conciliazione tra vita privata e vita professionale	4	9	12	14	14	23	23	23
Tutela del lavoro, previdenza e assistenza	3	15	13	15	15	21	25	28
Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere	5	23	24	24	25	26	26	26
Partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi	6	14	17	17	17	20	20	20
Contrasto alla violenza di genere	3	21	25	25	25	25	25	25
Salute, stile di vita e sicurezza	11	15	20	21	20	37	40	40
Totale indicatori	39	107	123	128	128	173	180	183

Il sensibile incremento nel numero di indicatori introdotti dopo la prima relazione sul bilancio di genere è dovuto all'inserimento di alcuni indicatori delle dimensioni del benessere equo e sostenibile (BES) individuati dall'Istat¹³. Nella Relazione sul bilancio di genere sono stati infatti adottati sei indicatori selezionati tra i 12 già inseriti nel DEF (denominati nell'Appendice statistica come "BES-DEF", **Tavola A.2**), ai quali ne sono stati aggiunti altri 23, indicati genericamente come "BES" (**Tavola A.3**)¹⁴.

Tavola A.2 Indicatori BES adottati nel DEF utilizzati nel bilancio di genere 2023.

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	Tutela del lavoro, previdenza e assistenza
Speranza di vita in buona salute alla nascita	Salute, stile di vita e sicurezza
Eccesso di peso	Salute, stile di vita e sicurezza
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere
Tasso di mancata partecipazione al lavoro	Mercato del lavoro
Rapporto tra tasso di occupazione delle donne 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli	Mercato del lavoro
Indice di criminalità predatoria	
Indice di efficienza della giustizia civile	
Emissioni di CO2 e altri gas clima alteranti	
Indice di abusivismo edilizio	

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

¹⁴ 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). Questa edizione vede l'aggiunta di un ulteriore indicatore BES per approfondire la tematica del lavoro da casa: "Percentuale di occupati che hanno svolto il lavoro da casa nelle ultime 4 settimane sul totale degli occupati".

Tavola A.3 Altri indicatori BES utilizzati nel bilancio di genere 2023.

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

In questa edizione 2023 è poi proseguito il lavoro di approfondimento attraverso l'introduzione di **riquadri tematici a cura di** numerose **istituzioni** che hanno **collaborato**¹⁵. Come già avvenuto nel passato, alcuni argomenti inizialmente trattati nei riquadri, sono poi diventati, grazie ai successivi aggiornamenti annuali e alle serie storiche, parte integrante dei contenuti della Relazione.

Di particolare interesse gli approfondimenti sulla spesa statale mirati a ridurre l'ammontare delle spese classificate come neutrali rispetto all'impatto di genere e quelli relativi alla serie storica della spesa che potrà in futuro essere messa a disposizione sul sito istituzionale di RGS.

Nonostante i significativi progressi registrati negli anni di sperimentazione, il contenuto informativo del bilancio di genere può essere ancora ampliato. In particolare, la rappresentazione dei divari economici e sociali potrebbe essere ulteriormente approfondita qualora si rendessero disponibili altri indicatori, articolati per genere e in serie storiche, su tematiche riguardanti il rapporto tra i cittadini e i servizi della pubblica amministrazione, i divari sull'uso del tempo e il lavoro non retribuito, nonché quelli riferiti alla popolazione di origine non italiana.

La prosecuzione dei lavori sulla riforma PNRR M1C1-110 potrebbe, inoltre, favorire ulteriori progressi nella classificazione della spesa in una prospettiva di genere. A tal fine è stato avviato il Progetto "Gender mainstreaming in public policy and budget processes: Gender impact assessment and gender budgeting in Italy" ("Gender flagship"), nell'ambito del *Technical Support Instrument (TSI) finanziato dalla Commissione Europea*, per supportare gli Stati membri nell'attuazione delle riforme, nel rafforzamento della capacità

¹⁵ Si rimanda all'indice dei riquadri per l'elenco degli approfondimenti sviluppati.

amministrativa e nella corretta individuazione della natura della spesa in relazione alle caratteristiche legate al raggiungimento della parità di genere.

Hanno contribuito alla predisposizione del bilancio di genere dello Stato, coordinato dall'Ispettorato generale del bilancio -Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (RGS) del Ministero dell'economia e delle finanze, le seguenti strutture:

- 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;
- l'Ispettorato per l'ordinamento del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (RGS), per la banca dati del personale 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 e per disporre di approfondimenti qualificati per i riquadri, la Ragioneria generale dello Stato si è avvalsa, della proficua collaborazione di istituzioni quali ANVUR, CNR, INAIL, INPS, ISS, ISTAT, Unioncamere, nonché del Ministero dell'interno, del Ministero della salute, del Ministero dell'istruzione e del merito, del Ministero dell'università e della ricerca, del Dipartimento delle pari opportunità e del Dipartimento delle politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei ministri.

CAPITOLO 1 - Divari relativi all'economia e alla società

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 un'attività che, considerata la multidimensionalità del benessere, economico e sociale, richiede di analizzare molteplici aspetti della vita di donne e uomini.

Questa sezione della Relazione al bilancio di genere – Conto del bilancio 2023 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 stereotipi 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 un divario di genere opposto nel 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, anche a livello territoriale e temporale, ha coinvolto negli anni numerosi soggetti a livello internazionale¹⁶. 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. Alla pari di altri fenomeni complessi, a livello europeo è stata definita una misura comune per la parità di genere, espressa attraverso un indice composito, che sintetizza una serie di indicatori elementari per vari domini del benessere.

¹⁶ Per approfondimenti è possibile consultare il Riquadro I.I.I. **Figura 1.1.1** Posizionamento dell'Italia tra i 27 paesi UE, per dominio. Anno 2010 - 2022 della Relazione sul bilancio di genere 2022 (https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2022/Relazione-al-Bilancio-di-Genere-2022.pdf).

L'indice di uguaglianza di genere dell'EIGE relativo al 2022, e reso disponibile a fine 2024, restituisce per l'Italia la 14-esima posizione nella graduatoria europea, frutto di un miglioramento di sette posizioni rispetto al 2010, ma anche dell'arretramento di una posizione rispetto al 2021. Rimangono alcune criticità, riguardanti i divari nel dominio del lavoro, nel quale l'Italia rimane ultima tra i Paesi europei.

L'indice di uguaglianza di genere (*Gender Equality Index*)¹⁷, sviluppato nel 2013 dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (*European Institute for Gender Equality, EIGE*)¹⁸, 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 interpretabile¹⁹: 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 2022 e quelli del 2010, l'indice dell'EIGE²⁰ 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 **69,2** punti rispetto a una **media europea di 71,0**. I domini della salute e del potere risultano essere i soli punteggi italiani per sottodominio non inferiori a quelli dell'UE. **L'Italia è il Paese che, dal 2010, ha conseguito i maggiori progressi**, guadagnando sette posizioni nella graduatoria, con un aumento complessivo dell'indice di 15,9 punti percentuali. La posizione italiana nella graduatoria europea risente, oltre che dell'obiettivo miglioramento, anche dei progressi più rapidi registrati da altri Stati membri. L'avanzamento più evidente si osserva nel dominio del **potere decisionale** (+41,3 punti) e in quello del **tempo** (+12,3 punti). Per gli ambiti della salute, del denaro e del lavoro, il miglioramento è stato meno marcato (inferiore a 5 punti), mentre per il dominio della conoscenza si è registrato un aumento di 7,2 punti percentuali (**Figura 1.1.1**).

Di seguito si analizzano quindi in dettaglio i diversi domini dell'indice di uguaglianza di genere dell'EIGE, attraverso il confronto tra il 2022, 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 **65,5**, il **più basso a livello europeo** e con progressi poco

¹⁷ Le precedenti edizioni del "Gender Equality Index" risalgono al 2013, 2015, 2017, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024. 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.

¹⁸ 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/>.

¹⁹ I domini satellite sono integrati nell'indice, ma non concorrono alla definizione del punteggio finale. Per approfondimenti è possibile consultare la Relazione sul bilancio di genere 2017 (http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-Attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/2017/).

²⁰ 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>).

consistenti (appena 4,2 punti in tredici 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 occupazione equivalente a tempo pieno²¹, 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 70,0 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 è 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 infatti l'occupazione delle donne, con un divario rispetto agli uomini abbastanza ampio, anche se in Italia è comunque inferiore a quello medio europeo. La qualità del lavoro viene invece misurata tramite la percezione di flessibilità oraria e le prospettive lavorative. In relazione al primo indicatore, sia in Italia che in Europa, gli uomini ritengono di ottenere con maggiore facilità delle ore di permesso durante l'orario di lavoro per occuparsi di questioni personali o familiari. Per stimare le prospettive lavorative, invece, si utilizza un indice che considera la situazione occupazionale dei lavoratori (dipendenti o autonomi), il tipo di contratto di lavoro, la percezione delle prospettive di avanzamento di carriera, la percezione della sicurezza del posto di lavoro e l'aver vissuto una riorganizzazione sul luogo di lavoro. Utilizzando tale indice²², 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 **80,6**, di poco inferiore a 83,4 media europea. Dal 2010, i miglioramenti sono stati di lieve entità (+1,7 punti). Il sottodominio riguardante le **risorse finanziarie** combina due parametri, uno relativo al salario mensile netto e l'altro al reddito netto equivalente. Quest'ultimo, 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 (77,3) è di poco inferiore a quello medio europeo (78,0). Per quanto concerne gli indicatori elementari, in Italia i guadagni medi mensili sono inferiori a quelli europei, mentre l'indicatore del reddito netto equivalente mostra valori lievemente maggiori rispetto alla media europea, anche se di poco superiori per gli uomini. La **situazione economica** è, invece, misurata considerando la quota di donne e uomini a rischio di povertà²³ (ovvero la popolazione il cui reddito è inferiore 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 che per le

²¹ 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).

²² 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.

²³ L'Eige dal 2022 ha modificato la rilevazione dell'indicatore relativo alla povertà, passando dal "*Not at-risk-of-poverty*" al "*At-risk-of-poverty*". Il tasso di rischio di povertà è la quota di persone con un reddito disponibile equivalente (dopo i trasferimenti sociali) inferiore alla soglia di rischio di povertà, fissata al 60 per cento del reddito disponibile equivalente mediano nazionale dopo i trasferimenti sociali.

donne la situazione sia più grave: Il rischio di povertà è infatti inferiore per gli uomini rispetto alle donne, mentre l'indicatore della disuguaglianza nella distribuzione dei redditi risulta migliore per gli uomini, sebbene con una differenza meno significativa. 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, 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 61,0, anche in questo caso inferiore a quello medio europeo (64,2), ma con importanti progressi rispetto al 2010 (+ 7,2 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 75,5 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 3,0 e 2 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 in questo caso è **67,4**, inferiore a quello medio europeo pari a 68,5 ma in miglioramento rispetto al 2010 (+ 12,3 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, una disparità di carico di lavoro, ancora più accentuata in Italia rispetto alla media europea. Similmente, anche il tempo dedicato alla cura dei bambini e dei soggetti non autosufficienti è maggiore per le donne rispetto agli uomini, ma in questo caso il divario è più ridotto. Il secondo 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

²⁴ Cfr. anche la Relazione al Parlamento relativa al Bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2023, Par. 1.2 "Il mercato del lavoro".

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. Cfr. inoltre "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)".

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 al Bilancio di genere.

di donne che partecipa ad attività sportive, culturali e di svago è inferiore a quella maschile, lo stesso accade anche per la quota di donne impegnate in attività di volontariato o di beneficenza (**Figura 1.1.5**); si osserva, per questo indicatore, una inversione di tendenza, almeno dalla rilevazione per l'indice 2024.

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 66,5 punti), anche se rimangono superiori alla media europea (61,4 punti). Infatti, l'Italia ha compiuto un considerevole miglioramento dal 2010 (+41,3 punti) ed è riuscita a risalire dalla 22-esima posizione all' 11-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 30,1 punti dal 2010 al 2022, anche grazie agli interventi normativi mirati a garantire la rappresentanza di genere nelle elezioni politiche; 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 24,0 per cento nel 2022. 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 nazionale (con un aumento di 39,0 punti, dal 5 per cento nel 2010 al 44,0 per cento nel 2022) e nella composizione del Consiglio della Banca Centrale (con un aumento di 33 punti, dal 6 per cento nel 2010 al 39,0 per cento nel 2022). 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 (dove si riscontra un divario di genere di 14 punti rispetto ai 40 punti del contesto nazionale), similmente a quanto avviene tra i membri dei più alti organi decisionali delle organizzazioni sportive olimpiche nazionali, sia in Italia sia in media in UE 27, mentre, nei consigli d'amministrazione della televisione pubblica, la composizione per genere risulta bilanciata (**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, **89,3** punti, superando lievemente la media europea (88,6 punti). Oltre a mostrare un incremento di 3,0 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 anni in più rispetto agli uomini, per contro sono questi ultimi a percepire maggiormente di essere in buona salute, anche se tale convinzione appare comunque aumentata significativamente per entrambi i generi tra il 2010 e il 2022. L'aspettativa di vita in buona salute alla nascita viene calcolata combinando dati sulla mortalità e sulla percezione del proprio stato di salute: non si evidenziano in questo caso sostanziali differenze tra uomini e donne, anche se questa è più favorevole alle donne (68,0 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 verdura²⁷. 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 (99,1), a testimonianza di una situazione di uguaglianza pressoché completa tra uomini e donne (Figura 1.1.7).

I dati più recenti relativi alla violenza contro le donne nella UE sono il frutto dell'indagine dell'UE sulla violenza di genere condotta dal 2020 al 2024 da Eurostat (l'ufficio statistico dell'UE), dall'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA) e dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)²⁸.

Da questo lavoro emerge che un terzo delle donne nell'UE ha subito violenza domestica, sul lavoro o in pubblico. Le giovani donne riferiscono di aver subito livelli più elevati di molestie sessuali sul luogo di lavoro e altre forme di violenza rispetto alle donne più anziane. Si registra, inoltre, il dato di una ancora limitata propensione alla denuncia delle violenze subite dalle donne: solo una ogni quattro denuncia i fatti alle autorità (la polizia, oppure i servizi sociali, sanitari o di sostegno).

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 donne e uomini 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 negli ultimi anni, nel 2023 le donne italiane tra i 16 e i 74 anni fruitrici giornaliere di internet risultano essere meno degli uomini (l'83,4 per cento contro l'85,5 per cento), anche se i valori sono in costante aumento mostrando che il *gap* di genere si sta riducendo. Rispetto al 2022, le donne e gli uomini che utilizzano internet tutti i giorni sono aumentati di circa 2,5 punti percentuali, mentre dal 2007 l'aumento è stato di 57,4 punti percentuali per le donne e di 48,5 punti per gli uomini.

L'andamento a livello europeo risulta simile, seppure con cifre leggermente più alte e, anche in questo caso, aumentate rispetto al 2022. Le donne utenti giornaliere di internet sono meno degli uomini, con uno scarto di 0,9 punti percentuali: l'85,4 per cento delle donne e l'86,3 per cento degli uomini. Per le donne e per gli uomini, l'aumento rispetto all'anno precedente è stato, rispettivamente, di 2 punti percentuali e di 1,7 punti percentuali, mentre rispetto al 2007 l'aumento è stato molto elevato (come anche in Italia): la quota di donne

²⁷ Il dato è il risultato di una media. Nella distinzione tra i due indicatori gli uomini registrano invece dati superiori alle donne rispetto all'attività fisica ma inferiori per quanto riguarda il consumo di frutta e verdura.

²⁸ Per approfondimenti è possibile consultare il Comunicato stampa di Eurostat/FRA/EIGE al seguente link https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/pr-2024-eu-gender-based-violence-survey_it.pdf.

europee che utilizzano internet tutti i giorni è aumentata di 53,4 punti percentuali, mentre quella degli uomini di 46,3 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**²⁹, nel 2023 si conferma la situazione della distanza tra l'Italia e la UE a 27; in Italia il divario di genere si è leggermente ridotto rispetto al 2021 con il 24,0 per cento degli uomini dotati di tali competenze contro il 20,4 per cento delle donne. In ambito europeo la situazione mostra che competenze digitali superiori a quelle di base sono possedute dal 29,3 per cento di uomini e dal 25,40 per cento di donne. Nel dettaglio, la capacità di comunicazione e collaborazione superiore a quella di base riguarda l'80,5 per cento degli uomini italiani (a fronte dell'80,4 per cento a livello europeo) e il 79,0 per cento delle donne italiane (a livello europeo le donne risultano più preparate 81,7 per cento). In Italia gli uomini sono dotati di competenze elevate in materia di informazione e dati nel 60,7 per cento dei casi e le donne nel 60,5, valore molto simile al 67,8 per cento e il 69,2 per cento riscontrati in Europa. La capacità di risoluzione dei problemi superiore a quella di base appare un tipo di competenza maggiormente diffusa nell'UE 27 (58,8 per cento di uomini e 54,3 per cento di donne) rispetto all'Italia, con il 52,8 per cento nel caso degli uomini e il 46,9 per cento per le donne, seppure si osserva un miglioramento in entrambi i generi sia nel contesto nazionale sia in quello europeo. Infine, le competenze di livello avanzato per la creazione di contenuti digitali sono le meno frequenti e riguardano il 44,7 per cento di uomini e il 40,2 per cento di donne in Italia (contro il 48,5 per cento e il 43,9 per cento a livello europeo), mentre, per le competenze nella sicurezza, si registra una differenza significativa rispetto ai dati europei. Nel nostro Paese, il 35,9 per cento di uomini e il 33,5 per cento di donne possiedono tali competenze, percentuali inferiori rispetto alla media europea, dove il 46,3 per cento degli uomini e il 44,0 delle donne possiedono conoscenze in questo settore (**Figura 1.1.9**).

Riquadro 1.1.1 - Il progetto europeo: Gender Flagship³⁰

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**.

²⁹ A partire dal 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, consente analisi più accurate.

³⁰ 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 Mainstreaming in Public Policy and Budgeting, detto "**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 quarantadue mesi, sono: **Italia, Irlanda, Romania, Germania, Francia, Portogallo, Grecia, Spagna, Cipro**. Le amministrazioni beneficiarie -tra cui, per l'Italia, il **Dipartimento Pari Opportunità (DPO)** della Presidenza del Consiglio dei Ministri fino al 2024 e poi il Ministero delle Finanze a partire dal 2024- 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 Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze- 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), nel 2022, nella sede dell'Istituto universitario europeo (EUI). La conferenza si è articolata in sessioni plenarie, workshop interattivi e discussioni sulle **politiche che affrontano le disuguaglianze di genere**, sulle **buone pratiche** e sulle **necessità e sfide** per l'**integrazione della dimensione di genere a livello europeo**.

A partire dal 2023 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.

Nel 2024 le attività del progetto sono proseguite con un **terzo workshop** a Parigi (Francia) dedicato al **Gender Responsive Public Procurement**. Obiettivo dell'iniziativa è stato quello di confrontare le diverse esperienze europee nell'integrare le strategie del Gender Flagship con quelle del gender procurement negli appalti e acquisti pubblici.

Nella successiva **visita di studio a Helsinki (Finlandia)** i rappresentanti italiani hanno potuto consolidare le conoscenze in materia di bilancio di genere e gender mainstreaming nel confronto con un paese impegnato da diversi anni su queste tematiche.

Infine, un **quarto workshop**, a Strasburgo (Francia) ha approfondito il tema dei **costi della violenza di genere** nell'ambito del bilancio di genere.

A partire da settembre 2024 il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato si è aggiunto ai beneficiari di Gender Flagship con un progetto di **assistenza tecnica sul bilancio di genere** che prevede entro la fine del 2025 l'elaborazione di un dettagliato piano di azione propedeutico ad un supporto a lungo termine di capacity building rivolto ai Ministeri attraverso corsi di formazione, workshop e coaching. Tale iniziativa contribuirà anche a realizzare il percorso di riforma del PNRR - Milestone M1C1-110 (Riforma PNRR 1.13 Revisione della spesa) che prevede la riclassificazione del bilancio dello Stato, a partire dalla legge di bilancio 2024, con riferimento alla spesa che promuove la parità di genere e alla spesa ambientale.

Riquadro I.I.II - Bilancio di Genere e Gender Flagship in Finlandia: un esempio integrato

In Finlandia, la promozione dell'uguaglianza di genere è un pilastro centrale delle politiche pubbliche, sostenuto da strumenti legislativi, pratiche di bilancio e un quadro istituzionale robusto. Questo approccio sistemico mira a garantire che il genere venga considerato in ogni fase del processo decisionale, dalla formulazione delle politiche alla pianificazione e implementazione dei bilanci statali.

Il punto di riferimento legislativo è rappresentato dalla **Gender Equality Act del 1987**, che stabilisce l'obbligo legale di promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini. Tale impegno è supportato dal **Ministero degli Affari Sociali e della Salute**, che coordina le politiche governative sull'uguaglianza di genere attraverso la Gender Equality Unit. Questa unità è responsabile della preparazione delle leggi, della cooperazione internazionale ed europea, e della supervisione delle attività di gender mainstreaming a livello nazionale.

Al fianco del Ministero operano enti chiave come il **Consiglio per l'Uguaglianza di Genere (TANE)**, che rappresenta **un punto di collegamento diretto con il Parlamento** grazie alla partecipazione proporzionale dei partiti politici. Il Consiglio promuove l'uguaglianza nella società, monitora le questioni di genere a livello internazionale e pubblica ricerche per sensibilizzare il pubblico. Parallelamente, il **Garante per l'Uguaglianza** vigila sull'applicazione della legge sull'uguaglianza, fornendo supporto in casi di discriminazione di genere.

Un elemento distintivo del sistema finlandese è l'**integrazione del bilancio di genere nelle politiche di bilancio**; pur in assenza di un vincolo giuridico, il Ministero delle Finanze emana ogni anno linee guida vincolanti per l'inclusione dell'impatto di genere nelle proposte di bilancio. Ogni ministero deve valutare e riportare gli effetti delle proprie attività sull'uguaglianza di genere. Purtroppo, solo il 19 per cento delle proposte di legge include un'analisi dell'impatto di genere, con margini di miglioramento.

In termini pratici, il **Gender Mainstreaming** è implementato attraverso numerosi strumenti: linee guida per la redazione delle leggi, manuali di valutazione dell'impatto di genere e programmi di formazione obbligatoria per i dipendenti pubblici. Ogni due anni, i funzionari dei ministeri partecipano a corsi per acquisire competenze di base sulle questioni di genere, favorendo una maggiore consapevolezza trasversale.

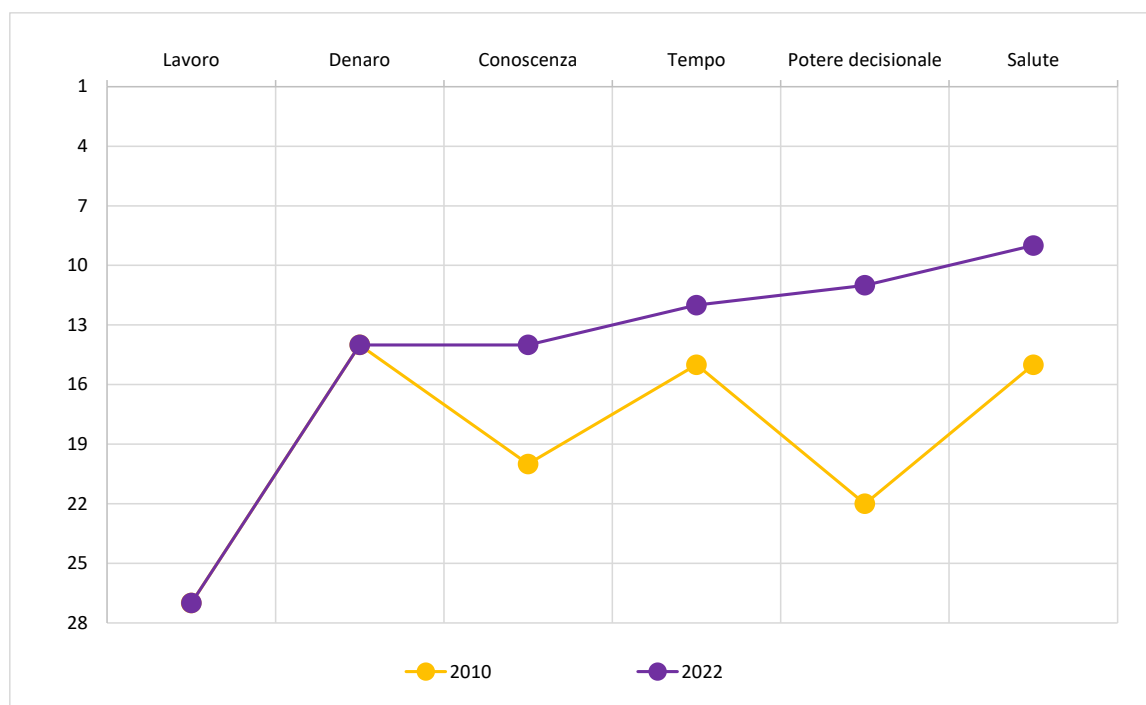
Nonostante l'avanzamento di strumenti e metodologie, **persistono sfide** legate all'**implementazione pratica**, ad esempio, la mancanza di esperti di bilancio di genere in ogni ministero viene compensata da gruppi di lavoro interni. Inoltre, il Ministero degli Affari Sociali spesso sollecita gli altri ministeri a considerare il genere nelle proprie previsioni di spesa. La carenza di fondi dedicati e la complessità dell'applicazione pratica del *Gender Budgeting* rappresentano ulteriori ostacoli.

La Finlandia si distingue anche per la raccolta di dati statistici disaggregati per genere, gestiti da **Statistics Finland**, che pubblica annualmente un rapporto sulle questioni di genere. Sebbene non vi siano obblighi normativi specifici per la raccolta di questi dati, l'istituto agisce volontariamente per fornire una base solida a sostegno delle decisioni politiche.

Infine, il **Consiglio Finlandese per l'Analisi dell'Impatto Normativo** contribuisce a migliorare la qualità delle proposte legislative e, sebbene non si occupi specificamente di bilanci, il Consiglio valuta la metodologia e la trasparenza delle proposte, incluse quelle relative all'uguaglianza di genere.

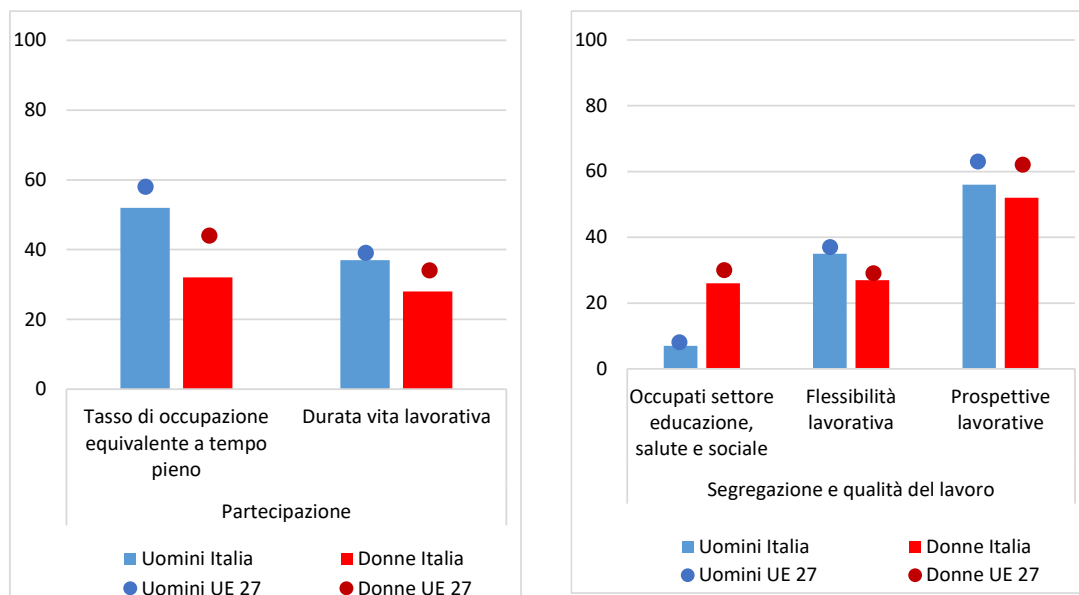
La strategia della Finlandia dimostra come un sistema integrato di Gender Mainstreaming e bilancio di genere, sostenuto da una forte volontà politica e da una cooperazione interministeriale, possa essere efficace. Tuttavia, l'esperienza finlandese sottolinea anche la necessità di risorse dedicate e di un impegno costante per affrontare le disuguaglianze di genere in modo strutturale e sostenibile.

Figura 1.1.1 Posizionamento dell'Italia tra i 27 paesi UE, per dominio. Anno 2010-2022.



Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2024

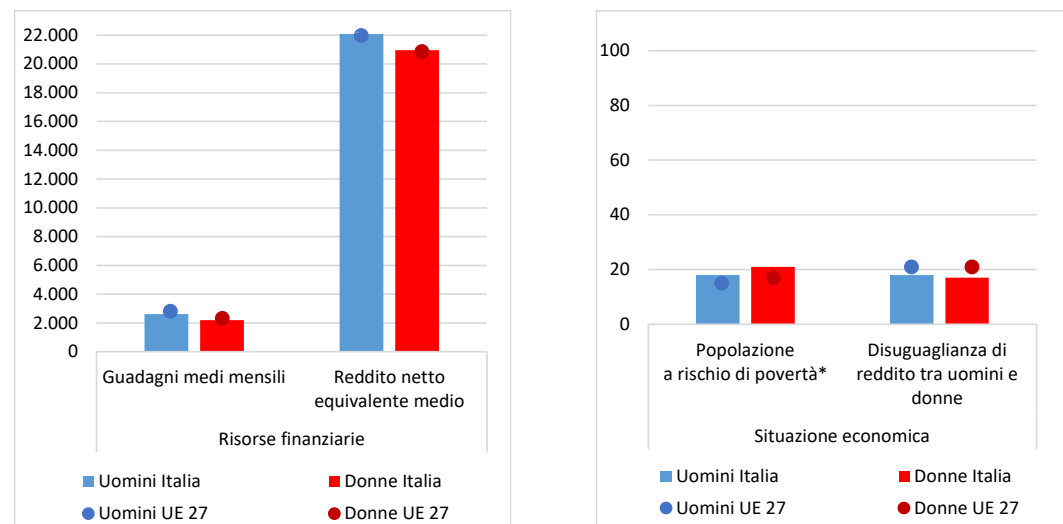
Figura 1.1.2 Indicatori EIGE nel dominio del lavoro, per genere. Anno 2022.



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 2022.

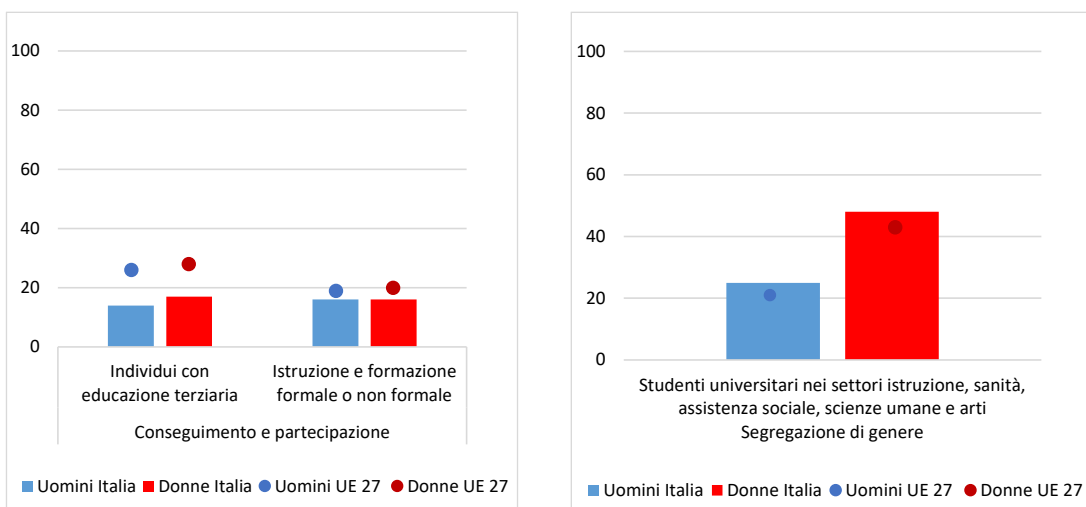


Unità di misura: standard di potere di acquisto (PPS)

Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2024

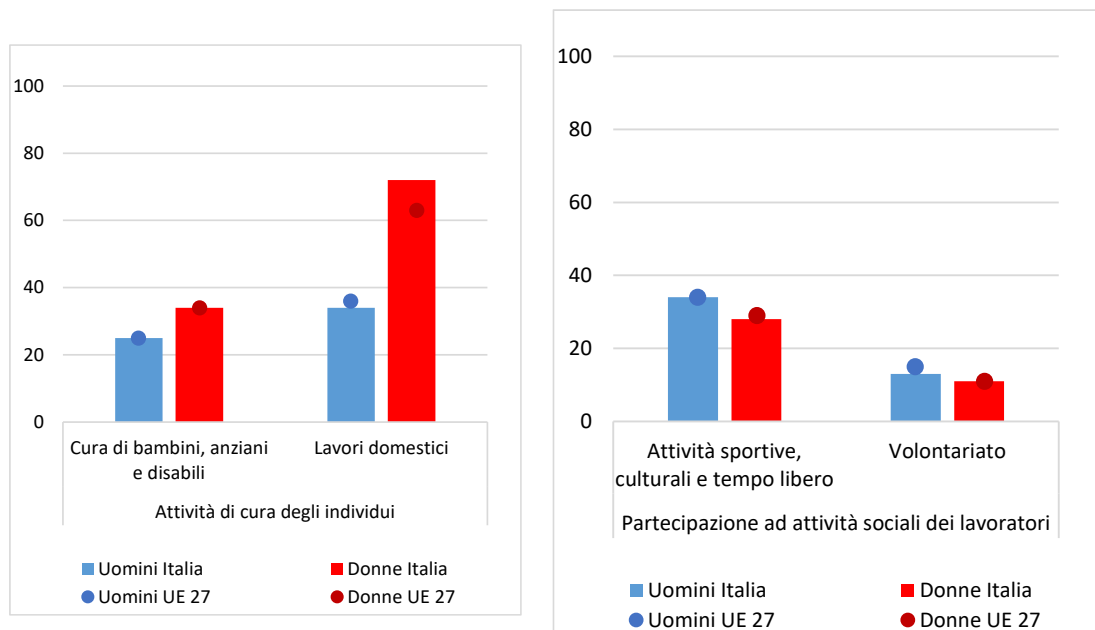
* L'Eige dal 2022 ha modificato la rilevazione dell'indicatore relativo alla povertà, passando dal "Not at-risk-of-poverty" al "At-risk-of-poverty"

Figura 1.1.4 Indicatori EIGE nel dominio della conoscenza, per genere. Anno 2022.



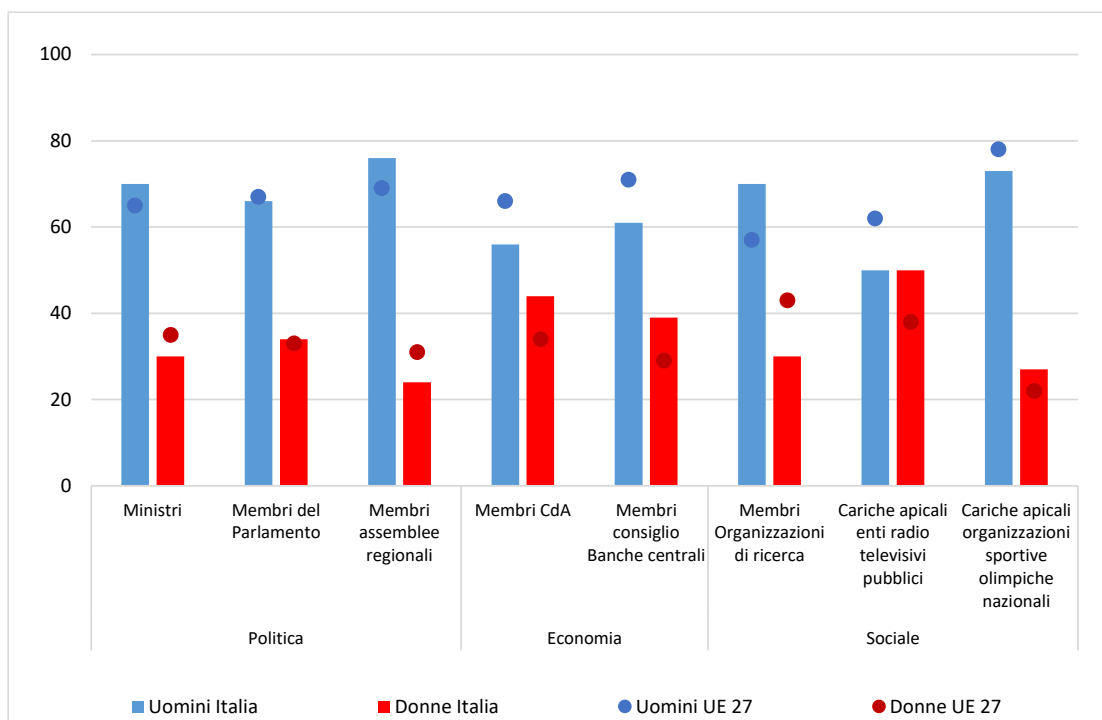
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2024

Figura 1.1.5 Indicatori EIGE nel dominio del tempo, per genere. Anno 2022.



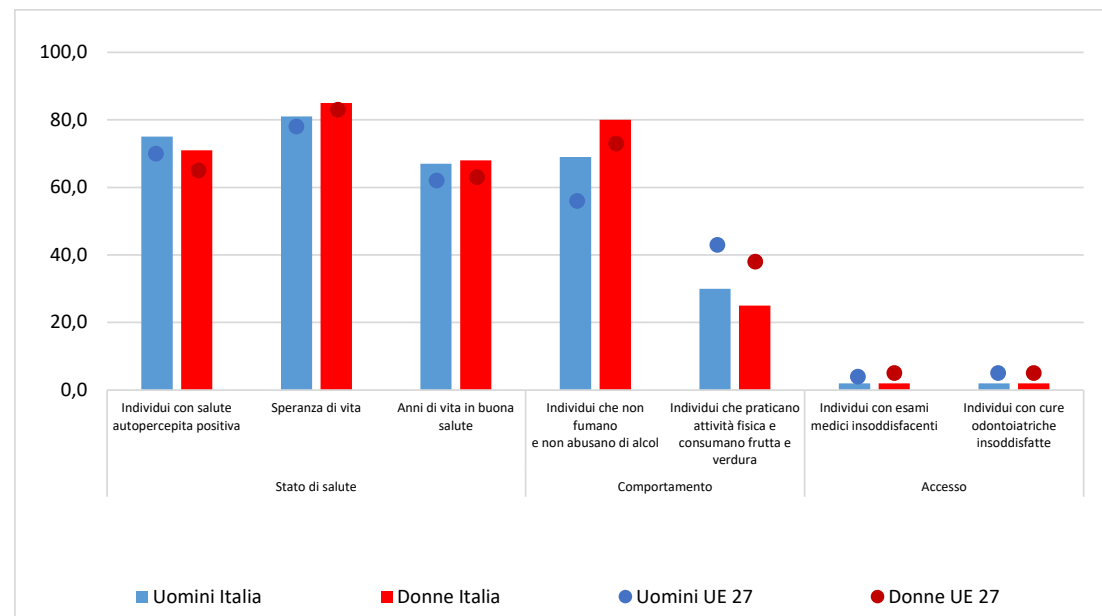
Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2024

Figura 1.1.6 Indicatori EIGE nel dominio del potere decisionale, per genere. Anno 2022.



Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2024

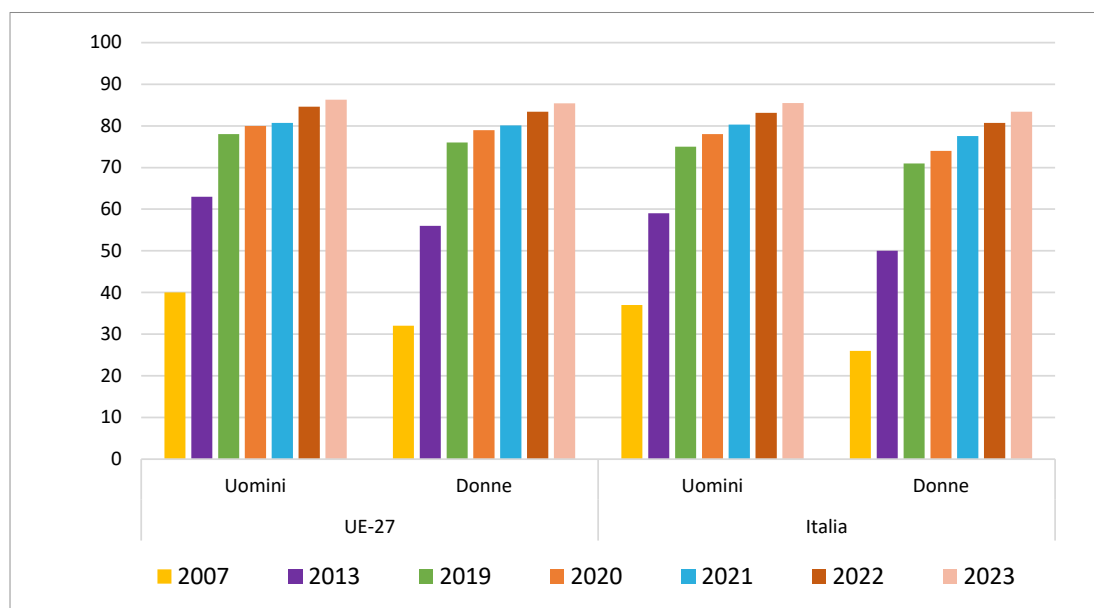
Figura 1.1.7 Indicatori EIGE nel dominio della salute, per genere. Anno 2022.



Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2024

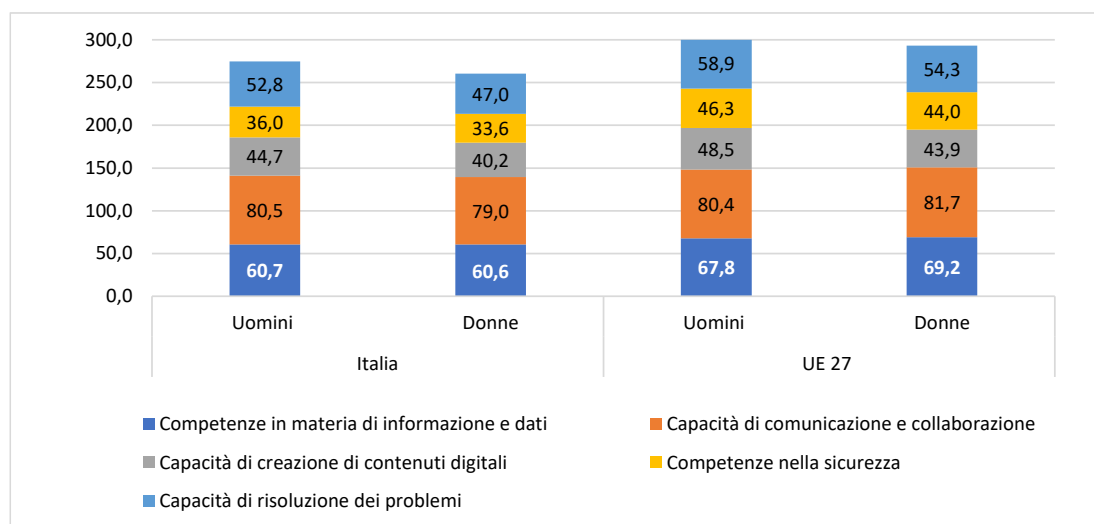
NB: L'EIGE ha variato l'indicatore del sottodominio "Accesso" - Percentuale di individui con esami medici soddisfatti" e "Individui con cure odontoiatriche soddisfatti" in nuovi indicatori denominati "Individui con esami medici insoddisfacenti" e "individui con cure odontoiatriche insoddisfatte".

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, 2022 e 2023.



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 2023.



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. 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 2023 è pari al 73,0 per cento e per le giovani tra i 25 e i 34 anni sale al 60,0 per cento.

La leggera ripresa del 2023 ha favorito sia l'occupazione femminile sia l'occupazione maschile, che ha raggiunto i livelli di crescita del 2018-2019; tuttavia tra maggio e giugno 2023, l'incremento dell'occupazione è stato relativamente più contenuto per le donne, maggiormente penalizzate dal rallentamento del settore commerciale, e nel Mezzogiorno, dove l'indebolimento del turismo ha avuto un impatto significativo³¹.

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 23,8 per cento delle donne nel 2023 è stato assunto utilizzando questi strumenti, in particolare sono diffusi i contratti di apprendistato, la Decontribuzione Sud, l'esonero per le donne previsto dalla legge n. 92 del 2012 (c.d. Riforma Fornero), e la nuova misura Garanzia Giovani. 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 diminuzione e il divario di genere è in aumento.

Una volta ottenuto un impiego le donne si scontrano con ulteriori divari di genere che persistono durante la carriera lavorativa. Le lavoratrici *part-time* nel 2023 sono in leggera diminuzione rispetto al 2022, ma sono ancora il 31,4 per cento delle donne occupate mentre gli uomini in *part-time* rappresentano il 7,9 per cento dell'occupazione maschile. Per il 49,8 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 2023. Le imprenditrici e le professioniste hanno ricevuto circa 2.374 milioni di euro di finanziamento, a conferma dell'impegno dello Stato in questo ambito.

³¹ <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/comunicazioni-obbligatorie/index.html>.

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

Nel 2023³² 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 **52,5 per cento**, dopo che nel 2022 era pari a 51,1 per cento (**Figura 1.2.1**).

L'aumento occupazionale femminile ha riguardato principalmente le donne più giovani. Infatti, nel 2023 il tasso di occupazione delle **donne tra i 15-34 anni**, pari a **38,6 per cento**, è in aumento rispetto al 2022 (quando era pari al 37,3 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 66,0 e il 52,9 per cento nel 2023, in aumento rispetto al 2022 quando erano pari al 64,5 e al 51,2 per cento (rispettivamente +1,5 punti percentuali e +1,7 punti percentuali) (**Figura 1.2.2**).

Il **divario tra tasso di occupazione femminile e maschile in Italia** è in lieve diminuzione nel 2023 registrando 17,9 punti percentuali, circa lo stesso livello del 2021 (17,7 punti percentuali), anno in cui il divario aveva registrato il livello più basso dal 2019. L'inversione di tendenza è data da una maggiore ripresa del tasso di occupazione femminile, rispetto a quello maschile negli ultimi due anni: il **tasso di occupazione maschile** nel 2023 registra un valore pari a **70,4 per cento**, in aumento di 1,2 punti percentuali rispetto al 2022 (a fronte dell'aumento di 1,4 punti percentuali del tasso di occupazione femminile) (**Figura 1.2.1**).

Secondo gli ultimi dati disponibili del Rapporto INL³³ 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 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 time.

³² Si ricorda che la 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.

³³ 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-DIMMISSIONI-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.

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 2023, considerando i 27 Paesi dell'Unione Europea, le donne occupate sono il **65,7 per cento**, 13,2 punti percentuali in più rispetto alle lavoratrici italiane, mentre il **divario di genere** nell'occupazione è pari a **9,4 punti percentuali**, ben inferiore rispetto ai 17,9 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 2023. In particolare, in **Grecia** il divario di genere è pari a **18,0 punti percentuali**, nonostante la dinamica positiva dell'occupazione femminile negli ultimi dieci anni (dal 40,7 per cento del 2014 al 52,8 per cento del 2023); in **Spagna** è pari a **9,3 punti percentuali**, mentre in **Portogallo** è pari a **4,5 punti percentuali**, grazie a un tasso di occupazione femminile ben più alto (70,3 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 **17,4** e **10,9** punti percentuali. Dal **2009** in questi due Paesi la crescita consistente dell'occupazione ha infatti riguardato soprattutto gli uomini.

Nel 2023, i Paesi che registrano i **divari di genere inferiori tra i 27 paesi dell'Unione Europea sono Lituania, Finlandia, Lettonia ed Estonia**, con valori pari rispettivamente a **1,1, -0,2, 2,5 e 1,7 punti percentuali**. In generale, nei Paesi scandinavi non sono presenti rilevanti differenze tra i tassi di occupazione delle donne e quelle degli uomini. In Svezia il divario di genere è di 3,5 punti percentuali e il tasso di occupazione femminile è pari al 75,6 per cento, un valore inferiore solo a quello dei **Paesi Bassi**, pari al **78,9 per cento**; in Danimarca, invece, il divario di genere è di 4,7 punti percentuali con una percentuale di donne occupate pari al 74,2 per cento. Anche la **Germania** presenta un elevato tasso di occupazione femminile, 73,6 per cento, e un divario di genere contenuto, pari a **7,2 punti percentuali**. Anche nel 2023 la percentuale delle donne tedesche occupate è cresciuta di 0,1 punti percentuali rispetto al 2022. La Francia registra un divario di genere occupazionale inferiore rispetto a quello della Germania (5,0 punti percentuali nel 2023) ma il tasso di occupazione femminile (pari al 66,0 per cento) è inferiore rispetto a quello tedesco (**Figura 1.2.3**).

I diversi contesti territoriali in Italia continuano a mostrare il persistere di forti divari nei tassi di occupazione femminile tra il Nord (e il Centro) e il Mezzogiorno. Nel 2023 il tasso di occupazione delle donne al **Nord** è il più elevato tra le tre ripartizioni territoriali e pari a 62,3 per cento, registrando un **aumento rispetto al 2022 (+1,5 punti percentuali)**. Tuttavia, anche al **Nord il divario di genere** rimane rilevante e pari a 14,0 punti percentuali. Il tasso di occupazione femminile nel Mezzogiorno è pari al **36,0 per cento**, in aumento di 1,6 punti percentuali rispetto al 2022. Il **divario di genere** al Sud e nelle isole è ancora maggiore che nel resto del Paese e nel 2023 è pari a **24,5 punti percentuali**, mentre nel 2022 era pari a 24,7 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 (76,3 per cento) è lievemente maggiore rispetto alla media UE-27 (75,1 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 2023 le donne tra i 15-19 anni hanno registrato la riduzione maggiore del tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro rispetto al 2022 (-5,10 punti percentuali). Le donne con figli incontrano maggiori difficoltà sul mercato del lavoro: nel 2023 le donne tra i 25 e i 49 anni risultano occupate nel 77,5 per cento dei casi se non hanno figli mentre lo sono nel 56,6 per cento se hanno almeno figli di età inferiore ai 6 anni³⁴.

Il tasso di mancata partecipazione al lavoro (TMP) della popolazione tra 15 e 74 anni³⁵ è calcolato come il rapporto tra la somma di disoccupati e inattivi "disponibili"³⁶ (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; rappresenta una misura più ampia del tasso di disoccupazione, tenendo conto anche della "disoccupazione latente". A seguito della forte diminuzione del 2022, anno di ripresa dalla pandemia, anche nel 2023 si registra un calo di questo indicatore. Nel 2023 il **TMP femminile** è pari al **18,0 per cento**; il **TMP maschile** è, invece, pari al **12,3 per cento**, in diminuzione rispetto al 2022 (13,5 per cento). Il divario di genere (5,7 punti percentuali) è lievemente diminuito nell'ultimo anno, il valore più basso dal 2008, ma questo risulta più da una scarsa *performance* del TMP maschile che non da un miglioramento della situazione delle donne. 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**).

Guardando alle diverse classi di età si osserva che nel 2023 **le donne più giovani, tra i 15-19 anni, hanno registrato il valore più alto** del TMP femminile, pari al 58,3 per cento facendo riscontrare anche **una consistente diminuzione rispetto all'anno precedente** (5,1 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 36,2 e 20,5 per cento (rispettivamente di -0,9 e -2,7 rispetto al 2021). Il TMP risulta, invece, pari a 17,6 per cento per le donne tra i 35 e i 44 anni, e a 15,7 per cento per le donne tra i 45 e i 54 anni, in riduzione in entrambi i casi rispetto al 2022 (rispettivamente di 1,6 e 1,4 punti percentuali). I valori più bassi nel 2023 sono quelli relativi alle donne sopra i 55 anni, per le quali si registra un tasso di mancata partecipazione pari al 13,5 per cento, in riduzione rispetto al 2022 (-0,5 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 post-pandemia del valore dell'indicatore per i giovani tra i 15-19 anni, nel 2023 si attesta al 51,2 per cento mentre nel 2022 era pari al 56,2 per

³⁴ Rapporto Bes 2023.

³⁵ 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.

³⁶ 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.

cento (-5,0 punti percentuali). I valori registrati per le classi d'età 20-24 e 25-34 anni sono pari a 29,6 e 15,3 per cento (rispettivamente di -2,3 e -1,5 rispetto al 2022). Gli uomini sopra i 55 anni hanno un valore pari al 10 per cento, in riduzione di 1,1 punti percentuali rispetto al 2022. 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 2023 era pari all'8,9 per cento, in riduzione di 0,8 punti percentuali rispetto al 2022 (**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 2023 il **TMP nel Mezzogiorno raggiunge il 37,9 per cento per le donne** (-0,9 punti percentuali rispetto al 2022) contro il **23,2 per cento per gli uomini** (-1,6 punti percentuali rispetto al 2022). Il valore di tale indicatore è meno della metà nel Centro Italia (13,6 per cento per le donne e 8,4 per cento per gli uomini) ed è ancora più basso al Nord, dove si attesta al **9,7 tra le donne** e al **6,2 per cento tra gli uomini** (**Figura 1.2.7**).

Per quanto riguarda la **situazione nel 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, sono stati previsti investimenti all'interno del quadro del PNRR riguardanti asili nido e scuole materne, oltre che servizi di istruzione e cura per la prima infanzia³⁷.

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 **2023 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 figli³⁸, è pari a **73,0 per cento**, in lieve miglioramento rispetto al 2022 (+0,6 punti percentuali). In particolare, il **tasso di occupazione delle donne senza figli** nella classe di età 25-49 anni è pari a **68,3 per cento** (+2,0 punti percentuali rispetto all'anno precedente) e per quelle **con figli** è pari a **60,2 per cento** (+1,6 punti rispetto al 2022), 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 2023 è di **13,4 punti percentuali più basso della media UE-27** (63,8 per cento contro 77,2 per cento) ed è il **più basso dell'UE-27**³⁹.

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 **60,0 per cento** (+1,9 punti percentuali rispetto al 2022), 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 87,7 per cento, -2,5 punti percentuali rispetto al 2022) (**Figura 1.2.8**).

Le donne con figli in età prescolare che vivono nel **Mezzogiorno** mostrano ancor maggiori difficoltà a entrare o a rimanere nel mercato del lavoro. L'occupazione relativa delle madri nel Sud e nelle Isole è infatti pari al 66,6 per cento nel 2023, mentre al **Nord e**

³⁷ Missione: Istruzione e ricerca Componente - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università. Migliorare l'offerta educativa fin dalla prima infanzia e offrire un concreto aiuto alle famiglie, incoraggiando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la conciliazione tra vita familiare e professionale. <https://www.italiadomani.gov.it/content/sogeing/it/Interventi/investimenti/piano-asili-nido.html>.

³⁸ Veda nota 6.

³⁹ 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>.

al Centro si registrano valori superiori, pari rispettivamente al **78,6** per cento e al **78,5 per cento** nel 2023 (**Figura 1.2.9**). Inoltre, tra il 2022 e il 2023, 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 si registra un aumento rispetto al 2022 (+0,8 punti percentuali), al Centro e nel Mezzogiorno si osserva una contrazione dell'indicatore ORM (rispettivamente di -1,3 e di -0,2 punti percentuali). Al contempo, in tutte le tre le ripartizioni si verificano aumenti dei tassi di occupazione femminile (+1,7 punti percentuali al Nord, +0,8 punti percentuali al Centro e +1,9 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 25,2 per cento per quelle con al più la licenza media all'80,8 per cento per le laureate⁴⁰ e, parallelamente, l'ORM passa dal 49,0 per cento per quelle con al più la licenza media al 91,1 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 uomini⁴¹.

Il 23,8 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 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

⁴⁰ 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.

⁴¹ *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 2022. Ispettorato Nazionale del Lavoro.* <https://www.ispettorato.gov.it/files/2024/01/Relazione-annuale-2012-Convalide-Dimissioni-risoluzioni-consensuali-lavoratrici-madri.pdf>.

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 pandemia⁴².

Tavola 1.2.1 I principali incentivi all'occupazione⁴³

<i>Tipo agevolazione</i>	<i>Riferimenti normativi</i>	<i>Descrizione e requisiti per usufruire della misura</i>	<i>Cumulabilità</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 Legge 176/2020	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. È possibile assumere con questo contratto anche lavoratori con età superiore ai 29 anni beneficiari di mobilità o di trattamenti di disoccupazione, senza limiti di età. Il contratto di apprendistato prevede sia agevolazioni di natura contributiva che incentivi retributivi. L'agevolazione contributiva consiste in una riduzione dell'aliquota contributiva che è pari al 11,31 per cento 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 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 cento per dodici mesi).	-Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl; -Incentivo all'assunzione di disabili; -Incentivo "Occupazione mezzogiorno"; -Incentivo Occupazione Neet; -Incentivo "Decontribuzione Sud"; -Incentivo "IO Lavoro"; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di reddito di cittadinanza;
Esonero giovani	Legge n. 205/2017 (art.1 cc. 100/108 e 113/114) L.178/2020 (art.1 cc. 10- 15)	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 per cento dei contributi dovuti nel limite massimo di 3.000 euro annui. 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	-Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl; -Incentivo all'assunzione di disabili; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl; -Incentivo all'assunzione di disabili; -Incentivo "Occupazione mezzogiorno"; -Decontribuzione sud -Incentivo Occupazione Neet. Non è cumulabile con altri esoneri. Solo con Incentivo Occupazione

⁴² Rapporto 2021. Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19. INAPP. <https://www.inapp.org/it/rapporto2021>.

⁴³ 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

	L.197/2022 (art.1 c.297) D.L. 60/2024 (art.22)	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 per cento dei contributi dovuti nel limite massimo di 6.000 euro annui. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato. L'esonero totale di cui alla L.178/2020 è previsto anche per le assunzioni avvenute nel 2023 nel limite massimo di 8.000 euro. Il D.L.60/2024 (cd Coesione) ha previsto la proroga dell'esonero totale per le assunzioni avvenute nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 500 euro mensili (650 euro per le regioni appartenenti alla "ZES unica per il Mezzogiorno").	NEET per assunzioni del 2023.
Incentivo Donne	L.92/2012 (art.4 cc.8-11)	Agevolazione del 50 per cento 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.	-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).
	L.178/2020 (art.1 cc. 16- 19) L.197/2022 (art.1 c.298) D.L. 60/2024 (art.23)	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 per cento 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. La L.197/2022 ha previsto l'esonero totale anche per le assunzioni avvenute nel 2023 nel limite massimo di 8.000 euro. Il D.L.60/2024 ha previsto la proroga dell'esonero totale per le assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 650 euro mensili.	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 art.7 DL104/2020	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) L.178/2020 (art.1 cc. 161- 168)	Agevolazione contributiva del 30 per cento 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 instaurandi, la cui sede di lavoro sia collocata in una regione del Mezzogiorno. Necessita della preventiva	-Esonero giovani (L.205/2017); - Incentivo all'assunzione di over-50 disoccupati da almeno 12 mesi e donne;

<i>Tipo agevolazione</i>	<i>Riferimenti normativi</i>	<i>Descrizione e requisiti per usufruire della misura</i>	<i>Cumulabilità</i>
		autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato. Agevolazione contributiva in favore di datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e domestico, riconosciuta del:	-Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpi;
		- 30 per cento: dal 1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2025	-Incentivo all'assunzione di disabili.
		- 20 per cento: dal 1 gennaio 2026 al 31 dicembre 2027	-Incentivo all'assunzione di over-50 disoccupati da almeno 12 mesi;
		- 10 per cento: dal 1 gennaio 2028 al 31 dicembre 2029	-Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpi;
		per rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, 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 disabili;
			-Incentivo Occupazione Neet.
Incentivo Occupazione NEET	DL.48/2023 (art.27)	Incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani Neet effettuate dal 1 giugno al 31 dicembre 2023 pari al 60 per cento della retribuzione mensile imponibile (in caso di cumulo con altri incentivi la quota scende al 20 per cento).	-Esonero giovani (anno 2023), Decontribuzione Sud e altri esoneri.

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**⁴⁴ (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. Il Jobs Act ha esteso il contratto di apprendistato anche ai disoccupati percettori di Naspi, Asdi, Dis-Coll⁴⁵ o mobilità senza limiti di età, per favorire il loro reinserimento 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;
- **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;

⁴⁴ 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.

⁴⁵ 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).

- **contratto di apprendistato per l'alta formazione e ricerca:** è rivolto 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.

Per tutti i contratti di apprendistato è prevista un'aliquota contributiva agevolata, sia per l'azienda che per il dipendente. Gli apprendisti possono essere inquadrati fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria di destinazione e non rientrano, durante 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 2020⁴⁶ 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 presenti in azienda. Tale limite è elevato al 100 per cento per i datori di lavoro con meno di dieci dipendenti. 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 non più di tre apprendisti.

Negli ultimi anni sono stati introdotti diversi **incentivi per sostenere il mercato del lavoro del Mezzogiorno**. Nel 2017 è stato introdotto "Occupazione Sud", una prima forma di sgravio contributivo fino a 8.060 euro per chi assumeva al Sud soggetti disoccupati⁴⁷. Nel 2018 è stato introdotto l'incentivo "occupazione Mezzogiorno", mentre nel 2019 è stato introdotto l'incentivo "Occupazione sviluppo Sud"⁴⁸, 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). Nel 2020 da ottobre a dicembre 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 relativa a tutti i lavoratori dipendenti, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico⁴⁹.

La misura "**esonero giovani**" (GECO)⁵⁰ promuove 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. L'esonero copre il **50 per cento** dei complessivi **contributi previdenziali** per un

⁴⁶ Legge n. 160 del 2019, articolo 1, comma 8.

⁴⁷ Decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n.367 del 2016, e successive modificazioni <https://www.inps.it/NuovoportaleINPS/default.aspx?itemdir=51184&lang=IT>.

⁴⁸ 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.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=52988>
<https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2fCircolari%2fCircolare%20numero%20102%20del%2016-07-2019.htm>.

⁴⁹ 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".

⁵⁰ Legge di bilancio per il 2018, legge n. 205 del 2017, articolo 1, commi da 100 a 108.

massimo di **3.000 euro su base annua** per 36 mesi, per i giovani sotto i 30 anni (o 35 anni fino al 2020⁵¹) senza precedenti contratti a tempo indeterminato. La normativa⁵² 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 Decreto dignità⁵³, ha introdotto un ulteriore esonero contributivo per l'assunzione di giovani lavoratori under 35 per il 2019 e il 2020 e abrogato con la legge di bilancio per il 2020⁵⁴. Il decreto ha previsto sgravi del 50 per cento dei contributi per 36 mesi, entro il limite massimo di 3.000 euro su base annua, destinato a chi non aveva contratti precedenti a tempo indeterminato.

Un'altra misura relativa all'occupazione giovanile è il programma Nazionale "**Garanzia Giovani**", che rientra nel piano europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile⁵⁵. 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.

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. La misura prevede uno sgravio contributivo per i datori di lavoro, 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

⁵¹ 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.

⁵² Legge di bilancio per il 2018, legge n. 205 del 2017, articolo 1, comma 104.

⁵³ Decreto-legge n. 87 del 2018 "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese", art. 1-bis.

⁵⁴ Legge di bilancio per il 2020, legge n. 160 del 2019, articolo 1, comma 10.

⁵⁵ <https://www.anpal.gov.it/garanzia-giovani>.

riconosciuto l'esonero contributivo in misura del 100 per cento per un importo massimo pari a 6 mila euro l'anno e per un periodo massimo di 36 mesi.

Un ulteriore incentivo introdotto nel 2021, sempre con la legge di bilancio è l'**Incentivo Donne**, volto a sostenere l'occupazione stabile e di qualità per le lavoratrici svantaggiate, 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 cento (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. Con la Legge di Bilancio 2023 è stato confermato l'esonero dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

In base ai dati INPS⁵⁶ le assunzioni registrate nel 2023 derivano per il **24,3 per cento dall'utilizzo di incentivi o regimi di sotto contribuzione**: sono infatti circa 2 milioni le assunzioni per le quali si è fatto ricorso a misure di vario titolo su un totale di **8,2 milioni di assunzioni**. Tra queste, **828 mila sono assunzioni di donne**, che corrispondono al **23,8 per cento del totale delle donne assunte**, e **1,2 milioni sono assunzioni di uomini**, ovvero il **24,7 per cento del totale degli uomini assunti**. Nel 2022 le assunzioni collegate all'utilizzo di incentivi o regimi di sotto contribuzione erano state numericamente inferiori, pari a circa 1,93 milioni, e le assunzioni totali, comprese quelle senza incentivi, erano pari a 8,1 milioni.

Nel 2023 si riscontra un ulteriore aumento del numero di rapporti agevolati: +2,3 per cento rispetto al 2022 e a +169,4 per cento rispetto al 2020. Ciò è dovuto fondamentalmente all'ulteriore estensione al 2022 e al 2023 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 67,8 per cento dei rapporti agevolati nell'anno.

Tra tutti gli strumenti analizzati è la **Decontribuzione Sud** lo strumento più utilizzato, adottato per il **60,4 per cento delle donne assunte con fiscalità agevolata, incentivi o regimi di sotto contribuzione** e per il 73,0 per cento degli uomini con le stesse caratteristiche. Rispetto al 2022 le assunzioni avvenute tramite la Decontribuzione Sud sono aumentate sia per le donne che per gli uomini. Nel 2022, infatti, esse corrispondevano al 56,9 per cento delle assunzioni delle donne tramite fiscalità agevolata, incentivi o sgravi contributivi e al 70,3 per cento nel caso degli uomini. Rilevanti sono anche le **assunzioni delle donne** che avvengono **tramite il contratto di apprendistato** (nel 2023 pari al **19,6 per cento** delle assunzioni delle donne e il 19,5 per cento delle assunzioni degli uomini). L'**agevolazione contributiva prevista dalla legge n. 92 del 2012** (c.d. Riforma Fornero) nel 2023 viene ancora utilizzata per il **5,5 per cento delle assunzioni di donne con strumenti di vario tipo** ed è in calo rispetto al 6,6 per cento del 2022. Come sopra illustrato, durante la pandemia sono stati, infatti, introdotti degli strumenti specifici di esonero dal versamento dei contributi previdenziali e incentivi all'assunzione. In particolare, il **5,6 per cento delle assunzioni a tempo indeterminato delle donne** avviene tramite l'**incentivo Giovani Under 36** (L. 178/2020)

⁵⁶ <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/attivita-di-ricerca/collaborazioni-e-partnership/assunzioni-in-base-all-agevolazione-contributiva>.

e un ulteriore **6,2 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 **0,7 per cento delle donne assunte nel 2023**, in diminuzione rispetto al 2022 quando era pari all'1,0 per cento⁵⁷.

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 **l'1,4 per cento delle assunzioni per le donne nel 2023** 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 determinata dal Covid. Il **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) interviene in maniera differente sui problemi dell'occupazione femminile e giovanile**. Attraverso il c.d. **gender public procurement** si prevede una clausola di **condizionalità** per l'occupazione aggiuntiva creata dal PNRR⁵⁸, ovvero una quota obbligatoria (30 per cento) di assunti tra i giovani under 36 e le donne per l'esecuzione dei nuovi progetti. Nell'ambito del PNRR, sono stati adottati nel 2021 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. Nel corso del 2022, per implementare le azioni previste nel Programma GOL, tutte le Regioni e Province autonome hanno adottato il proprio Piano attuativo regionale (PAR), conseguendo così uno degli obiettivi previsti dal Milestone 2. I partecipanti al Programma GOL nel 2022 sono stati complessivamente oltre 700 mila. Si tratta di un risultato importante in quanto ha consentito di raddoppiare il tasso di conseguimento del target condiviso con la Commissione europea e previsto nel PNRR (il target era di 300.000 beneficiari)⁵⁹.

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.

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

⁵⁷ Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, "Legge di Bilancio 2018" ha disciplinato un nuovo esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018.

⁵⁸ 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".

⁵⁹ *Rapporto 2023. Lavoro, formazione welfare. Un percorso di crescita accidentato*. INAPP. <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/899a1e21-5e6d-4952-adad-858c1b068a2b/content>.

La quota delle donne occupate con una certa stabilità nel proprio impiego (convenzionalmente si considerano 60 o più mesi nella stessa posizione lavorativa) è in diminuzione rispetto al 2012..

Nel 2023 per la fascia di età compresa tra i 15 e i 64 anni, il **62,7 per cento delle donne occupate è impiegata nell'attuale posizione lavorativa da 60 o più mesi**⁶⁰. Nel 2022 tale quota era pari al 63,2 per cento (-0,5 punti percentuali), mentre nel 2016 era pari al 67,9 per cento (-5,2 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 2023 **sono 13,1 per cento le occupate nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi** (-0,2 punti percentuali rispetto al 2022).

L'occupazione maschile è più stabile. Nel 2023 gli uomini occupati nell'attuale lavoro per 60 mesi o più sono il 67,1 per cento, in diminuzione rispetto al 66,8 per cento del 2022 (-0,3 punti percentuali) e al 71,6 per cento del 2016 (-4,5 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 4,4 punti percentuali rispetto a quella femminile.

Gli uomini occupati nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi sono il 10,5 per cento nel 2023, in diminuzione rispetto all'11,3 per cento del 2022 (-0,8 per cento), al 10,7 per cento del 2019 e in aumento rispetto all'8,7 per cento del 2012 (+1,8 per cento). In questo caso il divario di genere è pari a 2,6 punti percentuali in favore delle donne nel 2023, in diminuzione rispetto al 2022 (-2,0 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 57,5 per cento nel 2023, 5,2 punti percentuali in meno rispetto alle occupate italiane. Di contro le donne occupate nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi in Europa sono il 15,0 per cento nel 2023, 1,9 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 2023, le

⁶⁰ Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS)

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_egad__custom_12790120/default/table?lang=en.

donne insicure della propria occupazione sono il **4,7 per cento**, in riduzione rispetto al 2022 (quando erano il 5,5 per cento). Gli uomini che percepiscono insicurezza per la propria situazione lavorativa sono poco meno delle donne (3,7 per cento) (**Figura 1.2.12**). Sono le donne più giovani ad avere una maggiore preoccupazione. Nel 2023⁶¹ le donne tra i 15-34 anni incerte verso la propria situazione lavorativa sono il 7,2 per cento, mentre le lavoratrici tra i 35-54 anni sono il 4,1 per cento (**Figura 1.2.13**). Inoltre, sono soprattutto le donne meridionali a segnalare una maggiore preoccupazione: nel 2023 le donne incerte nel Mezzogiorno sono il 6,9 per cento, in riduzione rispetto al 7,3 per cento del 2022. Al Nord e al Centro sono rispettivamente il 3,9 per cento e il 4,5 per cento, in riduzione rispetto al 2022 (**Figura 1.2.14**).

Le donne che lavorano in part-time sono in diminuzione nell'ultimo anno, dopo il lieve aumento registrato tra il 2021 e il 2022. Per il 49,8 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* hanno una retribuzione 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 2023 le donne in Italia che lavorano in questa modalità sono il **31,4 per cento**⁶², in riduzione rispetto al 31,8 per cento del 2022 (-0,4 punti percentuali) ma in aumento rispetto al 27,8 per cento del 2008 (+3,7 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, **7,9 per cento** nel 2023, 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 **29,2 per cento nel 2023**, un dato inferiore di 2,3 punti percentuali rispetto alle italiane, e gli **uomini** sono il **9,4 per cento**, 1,5 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 Italia⁶³ il *part-time* involontario ha registrato una crescita costante negli ultimi anni, per poi iniziare a diminuire dal 2021. Nel 2023 **le lavoratrici occupate con tali contratti sono il 49,8 per cento** e sono in diminuzione rispetto al 52,3 per cento del 2022, registrando il **valore più basso degli ultimi quattro anni**. La quota di **uomini in part-time involontario** è maggiore e pari a **65,3 per cento**, in diminuzione rispetto al 2022 (70,0 per cento). Il divario di genere si attesta intorno ai 15,5 punti percentuali, in diminuzione rispetto al 2022 (17,7 punti percentuali) (**Figura 1.2.16**). Sono le più giovani ad affrontare maggiormente questa

⁶¹ Istat (2023), Rapporto Bes 2023: il benessere equo e sostenibile in Italia.

⁶² 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.

⁶³ L'indicatore BES per l'Italia è calcolato come il numero di occupati *part-time* involontari sul totale degli occupati.

condizione. Nel 2023⁶⁴ le **donne tra i 15 e i 39 anni in *part-time* involontario** sono il **55,3 per cento** mentre per le donne sopra i 40 anni la percentuale scende al **47,5 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 Europea⁶⁵, le donne in *part-time* involontario sono il 17,3 per cento** nel 2023, in costante calo dal 2014 quando erano il 28,3 per cento (-11,0 punti percentuali). Gli uomini europei che non scelgono di lavorare a tempo parziale, ma si trovano in questa condizione lavorativa, sono il **21,8 per cento**, in riduzione rispetto al 23,4 per cento del 2022 (-1,8 punti percentuali) e al 35,5 per cento del 2016 (-13,7 punti percentuali). Attualmente il divario di genere è pari a 4,5 punti percentuali (Figura 1.2.16).

Dall'ultimo dato disponibile, relativo al 2020, le **lavoratrici dipendenti con bassa paga⁶⁶** 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).

Come emerge dal Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale la carriera lavorativa di una donna⁶⁷ continua a essere caratterizzata anche da fenomeni di violazione dei diritti previdenziali, assistenziali e sostanziali⁶⁸. 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 2022⁶⁹. 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.

⁶⁴ http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_eppgai.

⁶⁵ L'indicatore Eurostat per l'UE è calcolato come il numero di occupati part-time involontari sul totale degli occupati part-time.

⁶⁶ 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. Non sono attualmente disponibili aggiornamenti di questi dati in quanto la metodologia richiesta da Eurostat è stata aggiornata prevedendo che il calcolo sia fatto sulla retribuzione lorda e non più su quella netta; per questo occorre integrare le informazioni amministrative presenti nel Registro Istat sul lavoro. Il dato sulla retribuzione lorda ha una tempestività diversa e, attualmente, non c'è la disponibilità di una serie storica ma soltanto prime stime per un solo anno.

⁶⁷ Alla data del 10 dicembre non è disponibile il Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale per l'anno 2023. Pertanto, per questa Relazione al Parlamento sul consuntivo 2023 sono stati utilizzati i dati fino al 2022.

⁶⁸ 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.

⁶⁹ 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 Relazione sul Bilancio di Genere 2021.

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 professione⁷⁰, sono in costante aumento e nel 2023 hanno raggiunto il **29,4 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 2022 erano 28,1, nel 2021 erano il 27,4 per cento mentre nel 2018 erano pari al 26,4 per cento. Gli uomini sovra istruiti nel 2023 sono il 25,4 per cento, per un **divario di genere di 4 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 40,2 per cento mentre tra i 60 e i 64 anni sono il 16,8 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 2023 sono il 32,5 per cento, mentre nel Mezzogiorno sono il 29,6 per cento e nel Nord Italia il 28,0 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. 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 donne⁷¹.

Nel 2023 le imprese femminili rappresentano il 22,3 per cento del totale e, rispetto a quelle maschili, sono di piccole dimensioni, localizzate maggiormente nel Mezzogiorno e più giovani. Le operazioni accolte dal Fondo di garanzia PMI relative a imprese femminili nel 2023 sono 20.944, con una crescita del 6,5 per cento rispetto al 2022 per un ammontare di finanziamenti pari a 2.375 milioni di euro.

L'inserimento delle donne nel tessuto economico del Paese avviene anche tramite il sostegno all'imprenditoria femminile⁷². 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 - nonostante una leggera flessione negli ultimi due anni - così come quello delle posizioni dirigenziali e apicali nei consigli di amministrazione delle imprese ricoperte da donne⁷³. Le imprese femminili in Italia hanno registrato un aumento costante dal 2014 al 2019, fermatosi nel 2020, probabilmente a causa della crisi economica dovuta alla pandemia

⁷⁰ 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.

⁷¹ Secondo uno Studio Irena del 2023 "Le donne, che rappresentano il 32 per cento della forza lavoro totale nel settore delle energie rinnovabili, continuano a occupare una quota disuguale ma comunque in costante crescita dei posti di lavoro del settore".

⁷² www.fondidigaranzia.it/wp-content/uploads/2024/02/Relazione-Dicembre-2023_Sito.pdf.

⁷³ Cfr. il paragrafo 1.6 "La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi" di questa relazione.

(Figura 1.2.25). Le imprese femminili in Italia nel 2023⁷⁴ sono pari a 1.325.270 unità, il 22,22 per cento delle imprese totali con una distribuzione disomogenea nelle macro-aree geografiche e regioni⁷⁵. Per quanto riguarda la loro collocazione geografica il 41,2 per cento è al Nord, il 21,9 per cento è al Centro e il 36,9 per cento è al Sud. Il confronto con la situazione a fine 2022, a livello complessivo mostra una lieve flessione in linea con una contrazione generale del tessuto imprenditoriale italiano: in un anno, le imprese femminili nelle regioni italiane sono diminuite dello 0,9 per cento, con un decremento di 11.419 unità e dell'1,3 per cento rispetto al 2021. Analizzando la situazione in relazione alla collocazione delle imprese nell'ambito delle regioni si osserva che, nel 2023, rispetto al 2022, la diminuzione del numero delle imprese ha riguardato soprattutto le regioni del Mezzogiorno (-2,8 per cento in Abruzzo, -2,1 per cento in Molise; e -2,0 per cento in Basilicata) e del Nord, dove il numero delle imprese è diminuito complessivamente di 3.352 unità con significative variazioni soprattutto in Emilia Romagna (-1,5), Piemonte (-0,9), Liguria (-0,9), Veneto (-0,7 per cento) e Friuli Venezia Giulia (-0,4 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 femminili⁷⁶ e si può notare che nel Nord Italia si concentra circa il 41 per cento delle imprese femminili sul totale nazionale. Il tasso di femminilizzazione più alto è della Lombardia (3,1 per cento) seguito dal Veneto, Piemonte ed Emilia Romagna (1,6 per cento ciascuno). Nel Centro Italia il maggior numero di imprese femminili è nel Lazio (2,3 per cento) seguite dalla Toscana (1,6 per cento). Mentre nel Sud e Isole il maggior numero di imprese femminili sono presenti in Campania (2,4 per cento) e in Sicilia (1,9 per cento).

Le imprese femminili sono distribuite⁷⁷ principalmente nei settori economici dei servizi (67,5 per cento delle imprese), e dell'agricoltura, silvicoltura e pesca (14,8 per cento) e dell'industria (11,2 per cento). Nel 2023 sono registrate 331,3 mila imprese nel Commercio, mentre nell'Agricoltura, silvicoltura e pesca si raggiungono 196,8 mila unità rilevanti soprattutto nelle aree meridionali con una diminuzione del 3 per cento rispetto all'anno precedente. Anche il settore degli Alloggi e ristorazione vede una presenza rilevante delle imprese femminili con 133,3 mila imprese nel 2023, così come nel settore delle Altre attività di servizi alla persona (132,4 mila imprese) e nelle Attività immobiliari dove sono presenti 66,7 mila imprese femminili. Il settore delle Altre attività di servizi alla persona registra la quota maggiore di imprese femminili sul totale delle imprese che svolgono queste attività, (tasso di femminilizzazione pari a 59,8 nel 2023). La Figura 1.2.28 illustra l'andamento del numero delle imprese femminili dal 2014 al 2023 in relazione ai macrosettori nei quali viene svolta l'attività. Si osserva che nel settore dell'agricoltura il numero delle imprese femminili tra il 2014 e il 2023 è diminuito del 10,6 per cento (-23.231 imprese), con una diminuzione in tutti gli anni considerati nella serie storica. Risulta in crescita invece il numero delle imprese femminili che operano nel macrosettore dei servizi (+4,9 per cento) con 41.897 imprese in più nel 2023 rispetto al 2014 con prevalenza nelle regioni settentrionali e centrali. Anche nel settore dell'Industria nel 2023 è lievemente diminuito il numero delle imprese femminili

⁷⁴ 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.

⁷⁵ https://www.unioncamere.gov.it/sites/default/files/articoli/2024-03/07032024_com_imprese%20femminili_2023.doc

⁷⁶ <https://www.unioncamere.gov.it/osservatori-economici/imprenditoria-femminile/rapporto-nazionale-imprenditoria-femminile>

⁷⁷ 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.

(-0,4 per cento) con 2.085 imprese in meno rispetto al 2014. Le imprese non femminili dominano nei settori industriali, tecnologici e manifatturieri.

Il tasso di femminilizzazione per l'anno 2023 per i vari settori mostra come il settore delle Altre attività di servizi alla persona sia quello con più imprese guidate da donne con quasi 60 imprese su 100 (59,8 per cento), seguito dal settore Tessile, abbigliamento, pelli e calzature dove più di un terzo delle imprese sono condotte da donne (37,6 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.

Si conferma, quindi, come la maggior parte delle imprese a conduzione femminile è nel settore dei servizi⁷⁸, 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 nei servizi sono la Liguria, con il 77,9 per cento (27.396 imprese) e la Lombardia con 141.283 imprese femminili (77,6 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 74,2 per cento (2.167 imprese femminili). Le regioni invece con minore presenza di imprese femminili nel settore terziario sono la Basilicata con 7.517 imprese femminili (48,2 per cento) e il Molise con il 4.658 imprese femminili (51,0 per cento). La Basilicata è però la regione dove vi è la più ampia diffusione di imprese femminili che operano nel settore dell'agricoltura (38,6 per cento, 6.017 imprese). Risulta piuttosto elevata anche la percentuale di imprese femminili che operano in Molise (35,5 per cento) con 3.247 imprese; seguono poi la Puglia e l'Abruzzo con una presenza pari rispettivamente al 26,3 per cento e al 23,4 per cento.

Una più elevata concentrazione di imprese femminili nel settore dell'Industria si rileva soprattutto nel Centro-Nord. Vi operano circa 11 imprese femminili su 100; nel Sud d'Italia invece il rapporto scende a circa 7 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 di costituzione, nel 2023 le imprese femminili hanno prevalentemente forma di impresa individuale (60,8 imprese su 100), seguono poi le imprese organizzate sotto forma società di capitali (25,9 su cento), quelle istituite sotto forma di società di persone (10,5 imprese su 100) e le società cooperative e i consorzi che rappresentano rispettivamente il 2,1 per cento e lo 0,1 per cento del totale delle imprese femminili.

Nel 2023 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 dell'1,7 per cento rispetto al 2022, 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 3,9 per cento ma ancora rilevanti in termini numerici.

Analizzando la serie storica 2014-2023 si osserva che rispetto all'anno 2014, nel 2023, sono diminuite del 4,8 per cento le imprese femminili individuali e quelle istituite sotto forma

⁷⁸ Il tasso di femminilizzazione è dato dal rapporto tra le imprese femminili sul totale delle imprese del settore.

di società di persone (-21,2 per cento). Sono invece aumentate, in modo considerevole, le società di capitali del 41,4 per cento (**Figura 1.2.32**).

L'analisi della distribuzione delle imprese a livello regionale relativa all'anno 2023 evidenzia come in alcune regioni, quali il Molise, la Basilicata e la Calabria, le imprese femminili sotto forma di ditta individuale raggiungono il 70 per cento del totale imprenditoriale rosa regionale, mentre nel Centro Nord la quota più alta si riferisce al Trentino Alto-Adige con un valore del 71,5 per cento. Nel Lazio tale quota scende al 47,3 per cento con 9,6 punti percentuali di differenza rispetto alla quota delle imprese non femminili (37,6 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 43,2 per cento, seguita dalla Lombardia (31,7 per cento); la Campania è la regione che ha il maggior valore per il sud d'Italia (29,3 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 2023, il 96,3 per cento di esse ha un numero di addetti tra 0 e 9, mentre quelle maschili con le stesse dimensioni sono il 94,11 per cento. Le imprese femminili con più di 500 addetti rappresentano solo lo 0,01 per cento del totale (90 imprese contro 2.053 imprese non femminili) (**Figura 1.2.35**).

Le imprese femminili giovanili, con 140.357 unità, rappresentano il 10,6 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 2023 si verifica un peggioramento della dinamica, con la diminuzione di 6.318 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 anche nel 2023; rispetto all'anno base, rappresentato da 2014, si rileva una riduzione del numero delle imprese giovanili pari al 21 per cento (in valore assoluto 37.353 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 162 mila e rappresentano il 12,2 per cento del totale delle imprese guidate da donne, mentre tra quelle non femminili le imprese straniere sono il 10,7 per cento (circa 497 mila unità).

Analizzando i dati 2023 si osserva che è presente una minore diffusione delle imprese straniere femminili nel Sud d'Italia (24,6 per cento) rispetto al Centro (26,2 per cento) e al Nord dove si colloca il 49,1 per cento delle imprese. Le attività imprenditoriali guidate da donne straniere sono aumentate nel 2023 (rispetto al 2022) di oltre 3 mila unità, per una crescita dell'1,9 per cento. Le imprese femminili straniere sono cresciute rispetto alle stesse femminili ma italiane, diminuite dello 0,9 per cento rispetto al 2022.

Nell'ambito delle *start-up* innovative, la cui definizione è stata introdotta dalla legge n. 221 del 2012 e successive modifiche⁷⁹, si evidenzia una presenza femminile minore rispetto a quelle complessive nell'imprenditoria e rispetto a quella maschile: nel 2023 le

⁷⁹ 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.

start-up femminili sono il 13,6 per cento delle imprese innovative⁸⁰, mentre le imprese femminili generiche sono il 22,2 per cento delle imprese totali. La distribuzione relativa all'anno 2023 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 (61,7 per cento contro il 63,3 per cento per quelle maschili) e il requisito sul capitale umano (27,5 per cento contro il 22,2 per cento per quelle maschili), mentre meno sulle proprietà intellettuali (15,7 per cento contro il 19,0 per cento 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.

Da un punto della distribuzione territoriale, le start-up femminili si concentrano, in particolare, in Lombardia, che ne detiene la quota più alta, grazie alla presenza di ecosistemi di innovazione consolidati. Nel 2023, per il Centro il Lazio si distingue per il secondo posto a livello nazionale (233 *start-up* con una riduzione del 9,0 per cento rispetto all'anno precedente), con una forte presenza di startup femminili a Roma. Nel Sud e Isole sebbene le start-up siano meno rappresentate rispetto al Nord, le regioni come Campania con 232 start-up (+12,6 per cento rispetto all'anno precedente) e Sicilia (115 *start-up*), mostrano segnali di crescita, grazie anche a incentivi locali e programmi di supporto.

Le imprese femminili hanno ancora dei ritardi in termini di innovazione e competizione nei mercati a più alto valore aggiunto ma, soprattutto quelle giovanili⁸¹, 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 clienti⁸².

Diversi strumenti pubblici sostengono l'imprenditoria femminile⁸³: 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 rotativo⁸⁴ mentre a livello regionale sono presenti dei fondi a sostegno dell'imprenditoria femminile nella regione Veneto⁸⁵ e nella regione Puglia⁸⁶. 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 stato istituito,

⁸⁰ 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>.

⁸¹ Sono definite imprese giovanili quelle imprese che hanno come titolare, o come maggioranza di soci, persone under 35 anni.

⁸² 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>.

⁸³ 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->

[I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html](I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html).

⁸⁴ <https://www.mise.gov.it/index.php/it/incentivi/impresa/autoimprenditorialita>.

⁸⁵ <http://www.regione.veneto.it/web/rete-degli-urp-del-veneto/imprenditoria-femminile>.

⁸⁶ <http://www.nidi.regione.puglia.it/>.

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. Successivamente, il PNRR ha aggiunto⁸⁷ ulteriori risorse, e la dotazione finanziaria complessiva del Fondo destinato agli incentivi per le imprese femminili è stata definita in 290 milioni di euro. Questa somma è così ripartita: 250 milioni di euro provengono dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nell'ambito della missione "Inclusione e Coesione" e 40 milioni di euro sono stati stanziati dalla Legge di Bilancio 2021. 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 erogazione di un finanziamento annuo dell'Ente nazionale per il microcredito dal 2021, finalizzato alla concessione di finanziamenti per l'avvio o l'esercizio di attività di lavoro autonomo o di micro-impresa, 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 genere⁸⁸, 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"⁸⁹. Nel 2023, il Fondo è stato utilizzato in particolare per premiare le imprese che ottengono la certificazione della parità di genere⁹⁰.

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, che viene integrato tramite risorse stanziare nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico. La sua dotazione finanziaria è stata rafforzata con successivi provvedimenti normativi, come è

⁸⁷ Il 3 ottobre 2023 è stato emanato un decreto interministeriale che ha rimodulato la dotazione finanziaria destinata agli interventi del Fondo impresa femminile e alla misura Smart&Start Italia per l'attuazione dell'Investimento 1.2 "Creazione di imprese femminili" previsto nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 1 "Politiche per l'occupazione" del Piano nazionale di ripresa e resilienza, di cui al decreto interministeriale 24 novembre 2021.

⁸⁸ Il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere è stato introdotto con la Legge di Bilancio 2022 (articolo 1, comma 138, della Legge 234/2021).

⁸⁹ Per approfondimenti si faccia riferimento alla Relazione annuale al Parlamento relativa al consuntivo 2021: "Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2021".

⁹⁰ Questo certificato attesta l'impegno delle aziende in ambiti come parità retributiva, opportunità di carriera, e politiche per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Per le aziende certificate sono previsti benefici, tra cui uno sgravio contributivo fino a un massimo di 50.000 euro annui e punteggi premiali nell'assegnazione di fondi pubblici. L'iniziativa è collegata agli obiettivi del PNRR, che destina risorse per promuovere l'inclusione lavorativa femminile e contrastare le disparità salariali di genere, in linea con le politiche europee di uguaglianza e inclusione.

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.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2017/Bilancio_di_genere_2017_-_Relazione_Parlamento.pdf.

avvenuto anche 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. Nel 2022 e 2023, il fondo ha continuato a ricevere finanziamenti in linea con le misure di sostegno economico nel contesto della ripresa post-pandemia, con specifico riferimento anche agli incentivi per l'imprenditoria femminile e le PMI innovative. Per l'anno 2023, il bilancio ha continuato a garantire un'attenzione particolare alle startup e alle imprese femminili, con un ulteriore incremento delle risorse destinate a queste categorie.

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

Il Fondo Impresa Femminile fa parte degli interventi promossi dal Ministero per sostenere l'imprenditoria femminile, identificati come prioritari nella missione "Inclusione e coesione" del PNRR.

Il Fondo Impresa Femminile fa parte degli interventi promossi dal Ministero per sostenere l'imprenditoria femminile, identificati come prioritari nella missione "Inclusione e coesione" del PNRR. Tra le misure incluse rientrano due strumenti dedicati esclusivamente alle imprese femminili: Imprese ON - Oltre Nuove Imprese a Tasso Zero, mirato alla creazione

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 stanziati 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.

di micro e piccole imprese e all'autoimprenditorialità; Smart&Start, destinato a sostenere startup e PMI innovative.

Il programma "ON - Oltre Nuove Imprese a Tasso Zero" è un incentivo promosso da Invitalia e finanziato dal Ministero dello Sviluppo Economico. È rivolto a giovani imprenditori (18-35 anni) e a donne di tutte le età che intendono avviare o sviluppare micro e piccole imprese in Italia. L'agevolazione, rifinanziata nel 2023 ha come beneficiari imprese con una composizione societaria in cui almeno il 51 per cento delle quote è detenuto da giovani under 35 o donne, incluse nuove imprese (costituite da non più di 5 anni)⁹⁷. Il programma *Smart&Start*, gestito da Invitalia, è stato istituito per sostenere la nascita e lo sviluppo di startup e PMI innovative, con un *focus* particolare sulle aree svantaggiate del paese. **Sono incluse anche le imprese a prevalente partecipazione giovanile e femminile**, nonché quelle che operano nei settori di digitalizzazione, intelligenza artificiale, sostenibilità ambientale, e altre aree prioritarie per la crescita economica del paese⁹⁸.

Nel 2023 il ricorso al Fondo di garanzia per le PMI da parte delle imprese femminili è aumentato in misura pari al 6,5 per cento per un ammontare di finanziamenti pari a 2.375 mld, circa 325 milioni in più rispetto al 2022 (+15,8 per cento), e anche gli importi effettivamente garantiti dal Fondo aumentano registrando 1.803 milioni di euro nel 2023, per un aumento di 193 milioni di euro (+12,0 per cento) (Figura 1.2.24).

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.

È da evidenziare quale strumento di finanziamento delle imprese femminili il **Voucher per la digitalizzazione delle PMI**, strumento pensato dal legislatore per sostenere le piccole

⁹⁷ Le persone fisiche possono accedere impegnandosi a costituire l'impresa dopo l'ottenimento dell'agevolazione.

⁹⁸ Dal punto di vista giuridico, Smart&Start si inquadra all'interno delle politiche nazionali di sostegno all'innovazione e alla competitività delle PMI, in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile previsti dall'Agenda 2030. Il programma è conforme alle disposizioni previste dalla Legge n. 99/2009 (Legge per lo sviluppo), che prevede il sostegno alle imprese con elevato contenuto innovativo, ed è strettamente legato alle misure del PNRR, che destina risorse alla transizione digitale e alla sostenibilità. Nel 2022 e nel 2023, Smart&Start ha visto il rafforzamento delle misure di agevolazione fiscale e finanziamenti a favore delle startup e PMI, soprattutto nei territori svantaggiati del paese, a seguito della rimodulazione dei fondi europei per la ripresa economica. Nel 2023, è stato previsto un potenziamento delle misure a favore delle imprese femminili e delle startup innovative, con l'obiettivo di incentivare l'imprenditoria giovane e al femminile, per favorire una maggiore inclusività nel panorama imprenditoriale italiano.

e medie imprese italiane nella transizione digitale, incentivando l'adozione di tecnologie avanzate e l'innovazione nei processi aziendali. Introdotto dal Decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, il programma è stato attuato tramite il Decreto Interministeriale del 23 settembre 2014⁹⁹. La **Nuova Sabatini** è uno strumento agevolativo previsto per supportare le piccole e medie imprese (PMI) italiane nell'acquisto di beni strumentali, come impianti, macchinari, attrezzature, *software* e tecnologie digitali, incentivando la modernizzazione e l'innovazione. Nel 2023, la misura ha incluso specifiche agevolazioni anche per **imprese femminili**, nell'ambito di un impegno più ampio per favorire la parità di genere e la sostenibilità¹⁰⁰. Nel caso delle imprese femminili, il supporto può estendersi a progetti imprenditoriali specifici, valorizzando la loro componente innovativa e sostenibile. Inoltre, nel 2023 diverse misure sono state messe in atto per sostenere il microcredito destinato all'imprenditoria femminile. Tra gli strumenti principali vi è il nuovo **SELFIEmployment** gestito da Invitalia¹⁰¹, mirato in particolare a giovani NEET, donne disoccupate e disoccupati di lunga durata. Le imprese ammissibili sono principalmente costituite da persone giuridiche come società di persone, cooperative, e associazioni professionali¹⁰².

Riquadro I.I.I - Le imprese femminili culturali e creative in Italia: quando fare impresa è questione di "cultura"¹⁰³

Sempre più donne puntano sulla cultura per fare *business*, un settore che appare attrattivo e ricco di opportunità. E questo nonostante il ruolo delle donne nella cultura sia stata storicamente piuttosto marginale, così come già messo in evidenza nel lontano 2014 nel rapporto UNESCO *"Gender Equality: Heritage and Creativity"*¹⁰⁴, uno studio in cui si denunciava come il ruolo femminile nella vita culturale fosse ristretto ad attività specifiche con scarso accesso alle sfere decisionali.

Al 2023, le imprese culturali e creative dirette da donne¹⁰⁵ sono circa 51.400, il 4,0 per cento del tessuto imprenditoriale italiano a conduzione "rosa". Rispetto al totale delle imprese culturali del nostro Paese (oltre 200 mila), una su quattro (il 24,6 per cento) è una impresa femminile, una su 10 (10,4 per cento) è guidata da giovani con meno di 35

⁹⁹ Il *Voucher per la digitalizzazione delle PMI* fornisce finanziamenti per attività che comprendono l'acquisto di software, hardware, servizi di consulenza, miglioramento dell'efficienza aziendale, e sviluppo di soluzioni di e-commerce. Nel contesto delle imprese femminili, il voucher assume particolare rilevanza poiché sono previste priorità per le imprese a conduzione femminile, che possono beneficiare di agevolazioni per la digitalizzazione. L'obiettivo è contribuire alla riduzione del *digital divide* tra le PMI, con un'attenzione specifica all'inclusione di imprenditrici e all'ammodernamento delle loro attività. Il voucher copre una serie di spese ammissibili, tra cui quelle per la formazione ICT del personale, l'aggiornamento tecnologico, e l'acquisto di soluzioni per la connettività a banda larga.

¹⁰⁰ La **Nuova Sabatini** è regolata dall'articolo 2, comma 4, del Decreto-Legge n. 69/2013, convertito dalla Legge n. 98/2013, con successive modifiche e aggiornamenti. La misura prevede:

a) Contributi statali che riducono il costo del finanziamento contratto per investimenti ammissibili;
b) Accesso prioritario per imprese femminili, come stabilito dai criteri introdotti negli ultimi aggiornamenti;
c) Contributi maggiorati per investimenti green e Industria 4.0, finalizzati a migliorare l'ecosostenibilità e la digitalizzazione dei processi produttivi.

¹⁰¹ È un programma che offre prestiti a tasso zero fino a 50.000 euro per l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali.

¹⁰² Le società e le altre persone giuridiche non possono superare i 9 soci e devono essere costituite da meno di 12 mesi o ancora in fase di costituzione. Le agevolazioni finanziano attività nei settori della produzione di beni, servizi, e commercio, tra cui energie rinnovabili, turismo, ICT e attività artigianali, e le spese ammissibili includono investimenti in attrezzature, software, e spese di gestione come locazioni e utenze.

¹⁰³ A cura di Centro studi delle Camere di commercio G. Tagliacarne.

¹⁰⁴ <https://uis.unesco.org/en/files/gender-equality-heritage-and-creativity-2014-en-pdf>.

¹⁰⁵ La definizione di «impresa femminile» è quella utilizzata dal Registri Imprese delle Camere di commercio che qualifica come femminili: i) le imprese individuali di cui siano titolari donne; ii) le società di persone in cui la maggioranza dei soci è di genere femminile; iii) le società di capitali in cui la media tra le quote di partecipazione e le cariche detenute da donne risulti superiore al 50 per cento; iv) le imprese cooperative in cui la maggioranza dei soci sia di genere femminile.

anni di età¹⁰⁶. In entrambi i casi il “peso” percentuale di donne e giovani è maggiore rispetto al totale delle aziende italiane, in cui le imprese femminili sono il 22,2 per cento e quelle giovanili l’8,4 per cento.

Rispetto al 2019, la numerosità delle imprese culturali e creative femminili è aumentata del 3,3 per cento, con una crescita dello 0,5 per cento nell’ultimo anno, mentre l’economia nel suo complesso non è ancora tornata sui livelli pre-covid (-2,2 per cento).

E questo non può che essere valutato positivamente per due ordini di ragioni. Innanzitutto, l’imprenditoria rappresenta un’opzione preziosa per le donne: consente loro di esprimere pienamente la propria identità, favorisce la conciliazione tra lavoro e famiglia e aiuta a superare stereotipi negativi. Senza dimenticare le ripercussioni positive che la stessa ha sulla società nel suo complesso perché promuove la creazione di posti di lavoro, lo sviluppo economico e il benessere sociale. Secondariamente si valorizza sempre più una filiera che, come emerge dall’ultima edizione del Rapporto “Io sono cultura”¹⁰⁷, produce nel 2023 complessivamente 104,3 miliardi di euro (+5,5 per cento rispetto all’anno precedente) e occupa più di 1,5 milioni di lavoratori con una variazione del +3,2 per cento rispetto al 2022. Ma non solo. Cultura e creatività hanno un impatto economico che va oltre il valore aggiunto derivante dalle sole attività che ne fanno parte; infatti, per ogni euro di valore aggiunto prodotto dalle attività culturali e creative se ne attivano altri 1,8 in settori economici diversi, a partire da quello turistico. Ma anche quando la cultura è gratuita produce effetti (non economici in maniera diretta) significativi, poiché contribuisce al benessere psico-fisico dei fruitori, favorisce l’inclusione e aumenta la capacità di metabolizzare atteggiamenti innovativi.

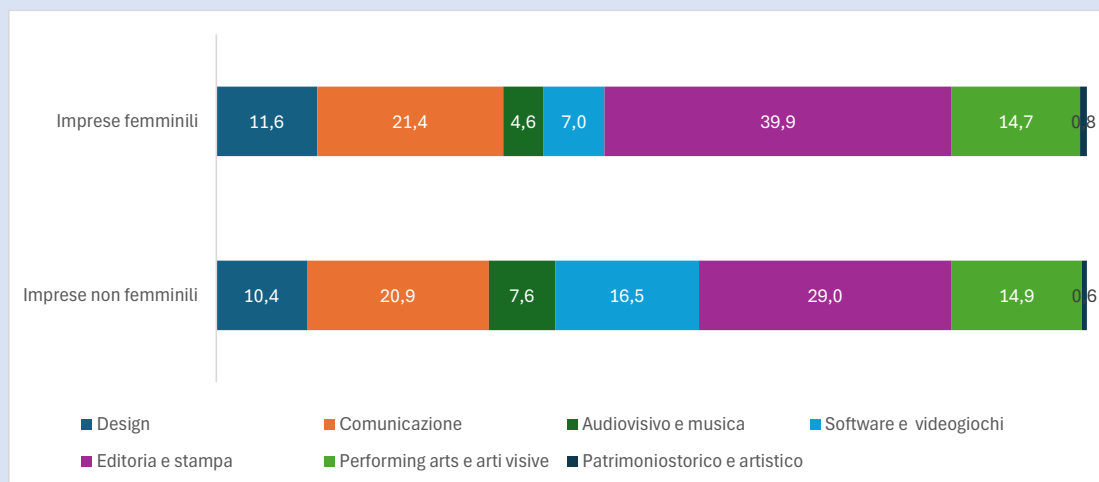
La crescita dell’imprenditoria femminile di questi ultimi anni dimostra che qualcosa si sta muovendo, anche grazie a quanto previsto dal PNRR con la Missione 5 “Inclusione e coesione”. In tale frangente si sottolinea l’impegno di Unioncamere all’interno del progetto “Imprenditoria Femminile” (gestito da Invitalia per conto del Ministero delle Imprese e del Made in Italy) la cui finalità è di diffondere la cultura imprenditoriale e l’innovazione tra le donne e aumentare la loro presenza nel mondo del lavoro e dell’impresa, soprattutto negli ambiti scientifici e tecnologici e aumentare la propensione delle imprese a relazionarsi con il sistema scolastico, le Università e il mondo della ricerca e del trasferimento tecnologico.

Nell’ambito delle imprese della filiera culturale, l’*Editoria e stampa* è il comparto più attrattivo per le donne, vi operano 20.499 imprese femminili, il 40 per cento circa delle imprese “rosa” della filiera culturale contro il 29,0 per cento delle imprese culturali non femminili. La *leadership* femminile è anche ben rappresentata nel comparto della *Comunicazione* (10.980 imprese, il 21,4 per cento del totale), delle *Performing arts e arti visive* (7.575 unità, il 14,7 per cento) e del *Design* (5.962, l’11,6 per cento). Minore è l’incidenza di imprese culturali femminili nei comparti *Software e videogiochi* (3.594) e *Audiovisivo e musica* (2.384) che, di contro, sono numericamente più significativa nel caso delle imprese culturali e creative non femminili. Ancora molto poche, in generale, sono le attività di gestione del *Patrimonio storico e artistico* (meno dell’1 per cento sia nel caso delle imprese culturali femminili che non), nonostante l’indubbia ricchezza di cui il nostro Paese dispone.

¹⁰⁶ Per la perimetrazione della filiera culturale e creativa si fa riferimento alla metodologia adottata in “Io sono cultura” - Rapporto 2024” realizzato da Fondazione Symbola, Unioncamere, Centro Studi Tagliacarne, Deloitte. Tuttavia, per l’analisi delle imprese femminili della filiera culturale e creativa qui proposta non sono state considerate le attività economiche dell’Architettura in quanto all’interno dell’Archivio Statistico delle Imprese Attive non vi è la possibilità di classificare gli studi professionali di architettura fra imprese femminili e non.

¹⁰⁷ Op. cit.

Figura I.II.I.1 Distribuzione per comparti delle Imprese culturali e creative femminili e non. Anno 2023.

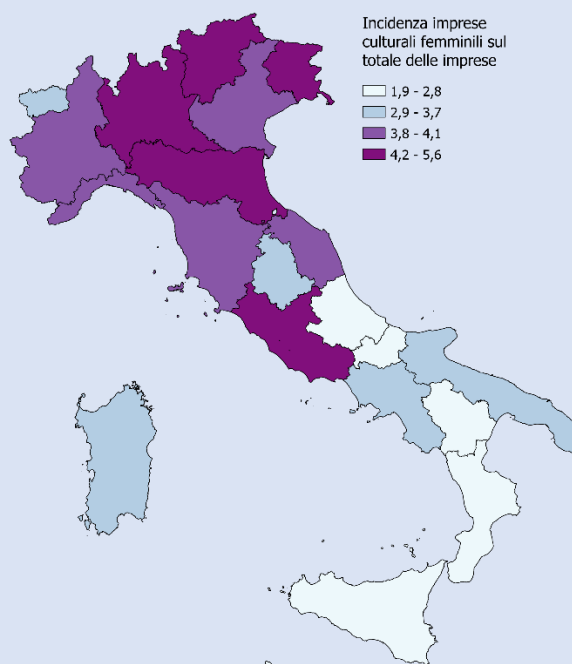


Elaborazioni Centro Studi Tagliacarne

Ma le imprese femminili non crescono in tutti i settori e non allo stesso ritmo. Nel corso dell'ultimo anno, la numerosità delle imprese femminili è cresciuta maggiormente all'interno della *Comunicazione* (+5,0 per cento; +17,3 per cento rispetto al 2019). In aumento anche il numero di imprese del *Patrimonio storico e artistico* e del *Design*, con un +2,8 per cento e un +2,6 per cento di variazione rispetto al 2022 (+21,0 per cento e +16,4 per cento la crescita dal 2019 rispettivamente) e del comparto dei *Software e videogiochi* che aumentano del +2,0 per cento dall'anno precedente e del +18,3 per cento rispetto al 2019. Meno consistente la crescita che ha riguardato le imprese impegnate nelle *Performing arts e arti visive* (+1,8 per cento dal 2022 e +4,6 per cento dal 2019) e nell'*Audiovisivo e musica* (+1,3 per cento dal 2022 e +6,2 per cento rispetto al 2019). L'unico comparto che registra una riduzione del numero di unità economiche è l'*Editoria e stampa* (-3,2 per cento dal 2022 e -8,8 per cento dal 2019). Le imprenditrici stanno pertanto abbandonando le attività che erano state per loro più attrattive nel corso dell'ultimo quinquennio per spostarsi verso ambiti finora meno esplorati.

Da un punto di vista territoriale, la Lombardia si trova in cima alla graduatoria che considera il "peso" delle imprese culturali e creative sul totale delle imprese di ogni singola regione, con un'incidenza del 5,6 per cento, seguita dal Lazio ed Emilia-Romagna (4,6 per cento in entrambi i casi) e dal Friuli-Venezia Giulia (4,5 per cento). Al di sopra della media nazionale del 4,0 per cento ci sono anche il Trentino Alto-Adige e il Piemonte. Le regioni che, di contro, mostrano una minore incidenza di imprese culturali e creative rispetto al totale delle imprese regionali sono il Molise (1,9 per cento), la Basilicata e la Calabria (2,5 per cento).

Figura I.II.1.2 Regioni per incidenza di imprese culturali e creative femminili. Anno 2023 (incidenze percentuali sul totale delle imprese regionali).



Elaborazioni Centro Studi Tagliacarne

Nella filiera culturale stanno assumendo un ruolo significativo anche i comuni demograficamente più piccoli. Queste aree, che si trovano lungo tutto lo Stivale, risultano caratterizzate da una rilevante ricchezza di patrimonio culturale e artistico, tradizioni locali, artigianato e industrie creative e la valorizzazione di tali industrie potrebbe avere un ruolo importante per evitarne lo spopolamento.

Riquadro I.II.II - La parità di genere e le lauree STEM¹⁰⁸

La scarsa partecipazione della popolazione femminile al mondo del lavoro è ascrivibile anche alla bassa quota di lauree STEM tra le donne laureate. L'evoluzione tecnologica e, in particolare il massiccio utilizzo dell'Intelligenza Artificiale, sta rivoluzionando il mercato del lavoro, determinando un incremento nella ricerca di profili STEM (*Science, Technology, Engineering e Mathematics*) all'interno delle imprese. Infatti, negli ultimi decenni i modelli di business hanno subito un cambiamento radicale, a partire dal modo di "trattare", catalogare e analizzare i dati. Eppure, esiste un mismatch tra domanda e offerta di profili di carattere scientifico e informatico, che riguarda più le donne che gli uomini.

D'altronde la minore presenza delle donne nelle discipline STEM è evidente già in ambito scolastico. Secondo l'Istat, nel 2022, il 23,8 per cento dei giovani tra 24 e 35 anni aveva una laurea nelle aree disciplinari STEM: se guardiamo agli uomini, la percentuale sale al 34,5 per cento, mentre se guardiamo alle donne scende al 16,6 per cento. E questo nonostante le donne rappresentino la maggioranza sul totale della popolazione universitaria, si laureino con voti più alti e in meno tempo.

Ma le disuguaglianze di genere (e gli stereotipi) riguardano non solo le scelte degli indirizzi di studio ma anche quelle relative al mercato del lavoro. Infatti, lo svantaggio delle donne rispetto agli uomini è massimo nel caso delle lauree STEM: il tasso di occupazione femminile sia per l'area "scienze e matematica" sia per l'area "informatica, ingegneria e architettura" è inferiore a quello maschile di 10 punti percentuali.

Pertanto, colmare il gender gap sul lavoro consentirebbe di aumentare la crescita del Pil pro capite dell'Unione Europea dal 6,1 per cento al 9,6 per cento entro il 2050¹⁰⁹.

E a beneficiarne sarebbero anche le imprese, considerando che prevedere un *mix management* comporta, secondo quanto riportato nel V Rapporto sull'imprenditoria femminile¹¹⁰, un impatto positivo sulle performance d'impresa, in termini di redditività e di innovazione.

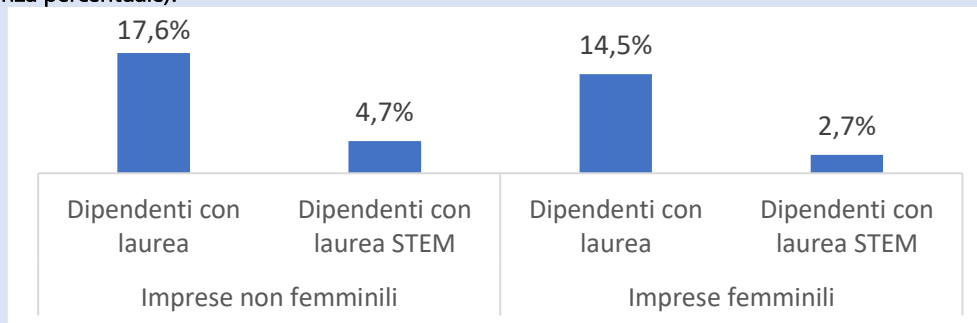
In generale, il 14,5 per cento dei dipendenti delle imprese femminili (e il 17,6 per cento delle non femminili) è in possesso di una laurea e, se si considerano esclusivamente i laureati nelle materie STEM le quote si attestano rispettivamente al 2,7 per cento (4,7 per cento nelle non femminili).

¹⁰⁸ A cura di Si.Camera e Centro studi delle Camere di commercio G. Tagliacarne.

¹⁰⁹ https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/vantaggi_economici_delluguaglianza_di_genere_nellunione_europea._impatti_economici_complessivi_delluguaglianza_di_genere.pdf.

¹¹⁰ Unioncamere - Centro Studi Guglielmo Tagliacarne - Si.Camera, V Rapporto nazionale imprenditoria femminile, 2022.

Figura I.II.II.1 Dipendenti con lauree e con lauree STEM all'interno delle imprese femminili e non. Anno 2021 (incidenza percentuale).



Elaborazioni: Sicamera e Centro Studi Tagliacarne su dati ISTAT¹¹¹

La promozione delle STEM è una priorità che deve partire dalla scuola e dalle nuove generazioni. A tal fine si ricordano diverse recenti iniziative legislative in proposito.

Unioncamere – anche attraverso la rete dei comitati camerali per la promozione dell'imprenditoria femminile – con il progetto **"Imprenditoria Femminile"** (gestito da Invitalia per conto del Ministero delle Imprese e del Made in Italy con risorse del PNRR) si è posto l'obiettivo più ampio di rafforzare il livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro nonché **diffondere la cultura imprenditoriale, i valori e le carriere STEM tra le donne**, partendo dalle più giovani attraverso **percorsi di imprenditoria ed educazione digitale inclusiva**.

Rafforzare le capacità imprenditoriali delle ragazze e delle donne significa, quindi, da una parte, favorire l'aumento dell'occupazione femminile e, dall'altra, costruire una forza lavoro diversificata e competitiva, un passo significativo verso la creazione di un futuro più equo.

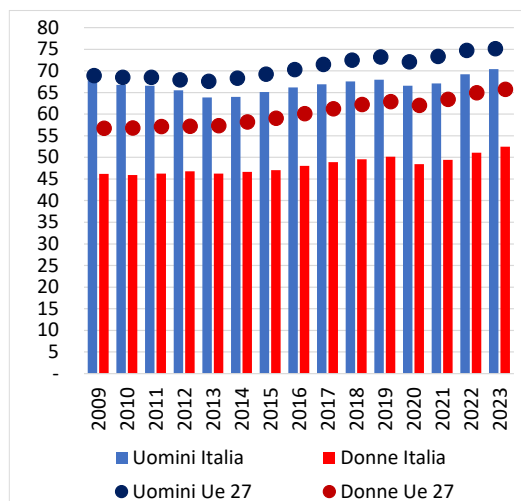
L'Italia è uno dei Paesi europei con la più alta disuguaglianza salariale tra donne e uomini, anche tra laureati e non certo limitatamente alle lauree STEM. Da questo punto di vista il sistema camerale è impegnato da due anni, poi, nel progetto per l'**implementazione del sistema nazionale di certificazione della parità di genere** nell'ambito di un Accordo di collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità, soggetto attuatore della misura del PNRR.

La certificazione ha lo scopo di assicurare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre il *gender pay gap* nonché migliorare le condizioni di lavoro delle donne anche in termini qualitativi, di remunerazione e di ruolo e promuovere la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese.

Unioncamere affianca mille PMI (obiettivo *target* del PNRR) offrendo loro servizi di assistenza tecnica e accompagnamento e per servizi di certificazione della parità di genere ma soprattutto diffonde – attraverso la sua capillare organizzazione territoriale – la cultura della formazione alla complementarità e all'inclusione.

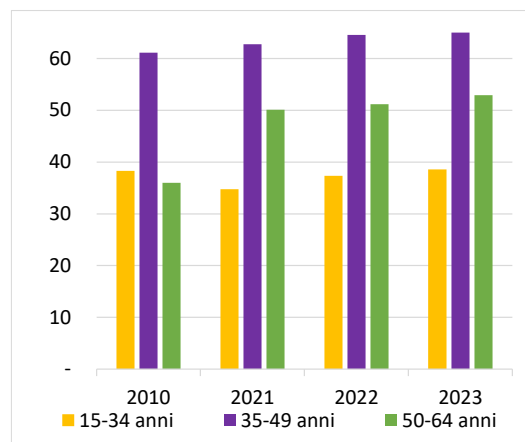
¹¹¹ Le percentuali relative ai dipendenti STEM sono leggermente sottostimate, in quanto non è stato possibile scorporare i dipendenti con laurea in statistica all'interno del gruppo di laurea "economico-statistico" e considerare quelli in possesso di un dottorato di ricerca in materie STEM.

Figura 1.2.1 Tasso di occupazione, per sesso. Anni 2009-2023, Italia e UE-27.



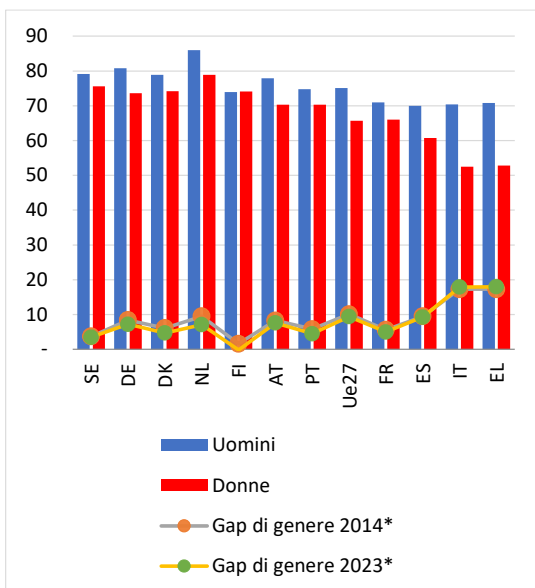
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS). Dati estratti ad agosto 2024.

Figura 1.2.2 Tasso di occupazione femminile, per classe di età. Anni 2010, 2021, 2022 e 2023, Italia.



Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti ad agosto 2024.

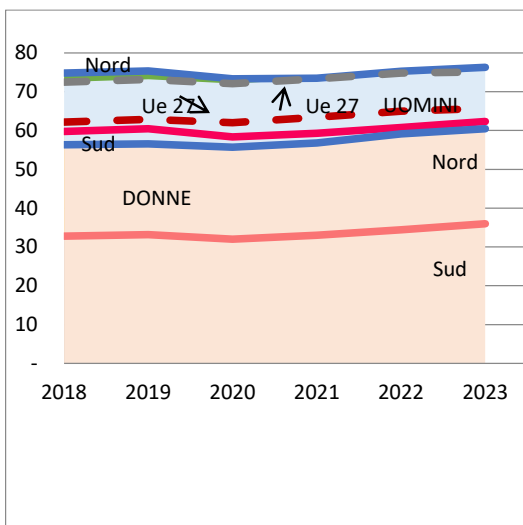
Figura 1.2.3 Tasso di occupazione in alcuni paesi europei per genere, anno 2023. Divario di genere nel tasso di occupazione per l'anno 2014.



(*) Il divario di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

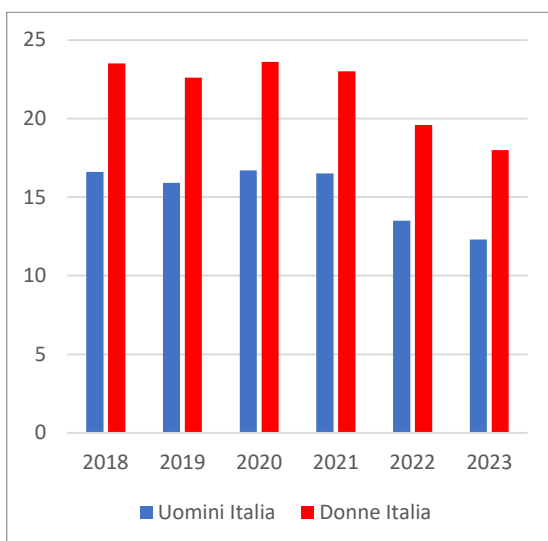
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS). Dati estratti ad agosto 2024.

Figura 1.2.4 Tasso di occupazione, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2018-2023, Italia e UE-27.



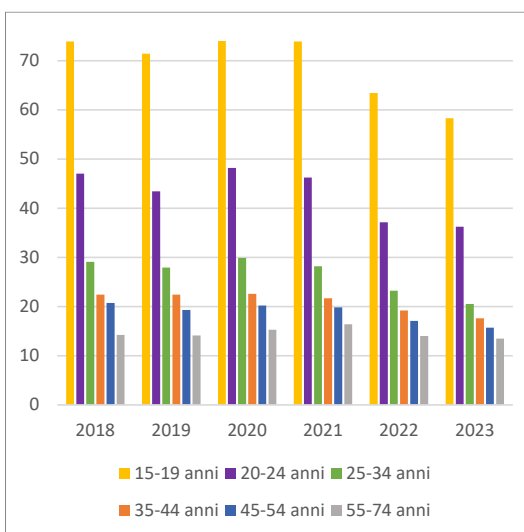
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS). Dati estratti a settembre 2024.

Figura 1.2.5 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere. Anni 2018-2023, Italia.



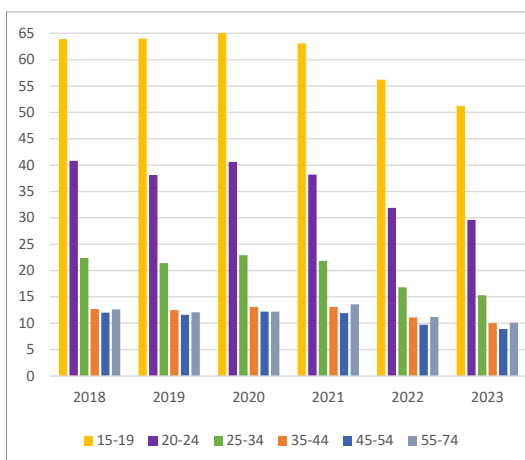
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2024.

Figura 1.2.6a Tasso di mancata partecipazione al lavoro delle donne, per classe di età. Anni 2018-2023, Italia.



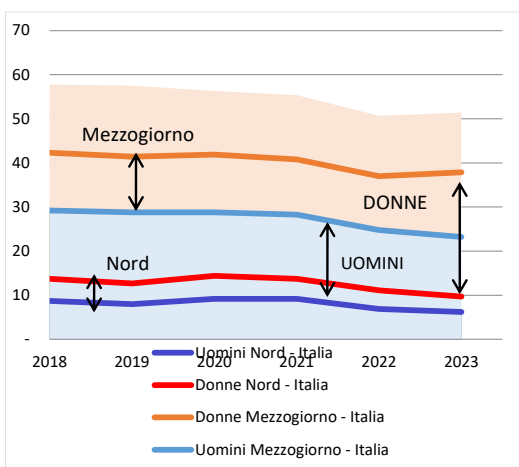
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2024.

Figura 1.2.6b Tasso di mancata partecipazione al lavoro degli uomini, per classe di età. Anni 2018-2023, Italia.



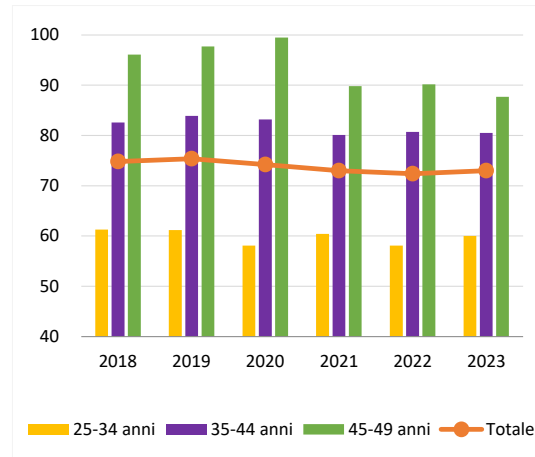
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2024.

Figura 1.2.7 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2018-2023, Italia.



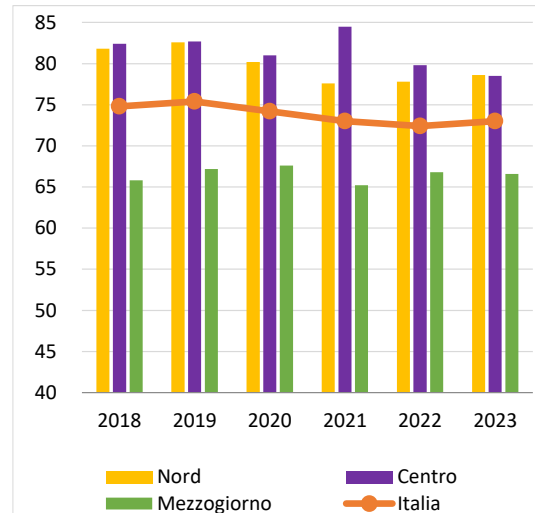
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2024.

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 2018-2023, Italia.



Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2024.

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 2018-2023, Italia.



Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2024.

Tavola 1.2.1a Persone assunte secondo la tipologia di incentivo. Anni 2022 e 2023, Italia.

Totale assunzioni	2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Apprendistato	167.804	240.841	162.758	228.296
Incentivo donne (L. 178/2020)	43.035		51.175	
Decontribuzione Sud	456.034	809.515	500.362	853.888
Esonero giovani	7.632	11.918	5.582	9.089
Esonero donne (L.92/2012)	53.061		45.294	
Esonero uomini (L.92/2012)		7.142		5.522
Esonero sostituzione astensione obbligatoria	12.893	1.610	11.777	1.518
Esonero Giovani (L. 178/2020)	35.726	50.410	46.099	61.984
Esonero art 7 DL104/2020	19.817	20.989		
Garanzia Giovani			185	379
Altro	5.489	9.842	5.244	9.630
Assunzioni con incentivi	801.491	1.152.267	828.476	1.170.306
Assunzioni senza incentivi	2.642.270	3.555.415	2.647.725	3.570.922
Totale assunzioni	3.443.761	4.707.682	3.476.201	4.741.228

Fonte: INPS.

Tavola 1.2.1b Persone assunte secondo la tipologia di incentivo sul totale degli assunti per genere. Anni 2022 e 2023, Italia.

Totale assunzioni	2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Apprendistato	4,9	5,1	4,7	4,8
Incentivo donne (L. 178/2020)	1,2	-	1,5	-
Decontribuzione Sud	13,2	17,2	14,4	18,0
Esonero giovani	0,2	0,3	0,2	0,2
Esonero donne (L.92/2012)	1,5	-	1,3	-
Esonero uomini (L.92/2012)	-	0,2	-	0,1
Esonero sostituzione astensione obbligatoria	0,4	0,0	0,3	0,0
Esonero Giovani (L. 178/2020)	1,0	1,1	1,3	1,3
Esonero art 7 DL104/2020	0,6	0,4	-	-
Garanzia Giovani	-	-	0,0	0,0
Altro	0,2	0,2	0,2	0,2
<i>Assunzioni con incentivi</i>	23,3	24,5	23,8	24,7
<i>Assunzioni senza incentivi</i>	76,7	75,5	76,2	75,3
Totale assunzioni	100,0	100,0	100,0	100,0

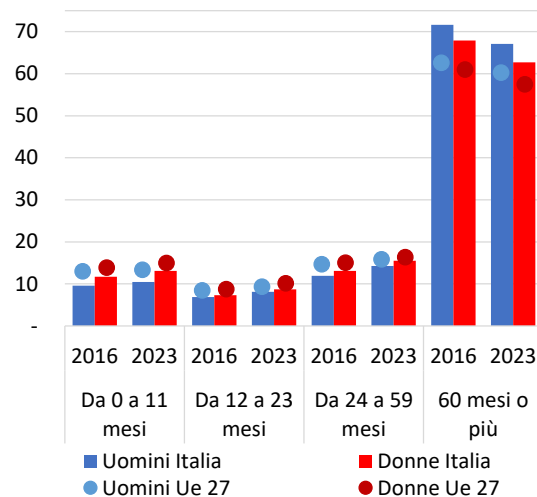
Fonte: INPS.

Tavola 1.2.1c Persone assunte secondo la tipologia di incentivo sul totale degli assunti per genere. Anni 2022 e 2023, Italia.

Totale assunzioni	2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Apprendistato	20,9	20,9	19,6	19,5
Incentivo donne (L. 178/2020)	5,4	-	6,2	-
Decontribuzione Sud	56,9	70,3	60,4	73,0
Esonero giovani	1,0	1,0	0,7	0,8
Esonero donne (L.92/2012)	6,6	-	5,5	-
Esonero uomini (L.92/2012)	-	0,6	-	0,5
Esonero sostituzione astensione obbligatoria	1,6	0,1	1,4	0,1
Esonero Giovani (L. 178/2020)	4,5	4,4	5,6	5,3
Esonero art 7 DL104/2020	2,5	1,8	-	-
Garanzia Giovani	-	-	0,022	0,032
Altro	0,7	0,9	0,6	0,8
<i>Assunzioni con incentivi</i>	100,0	100,0	100,0	100,0

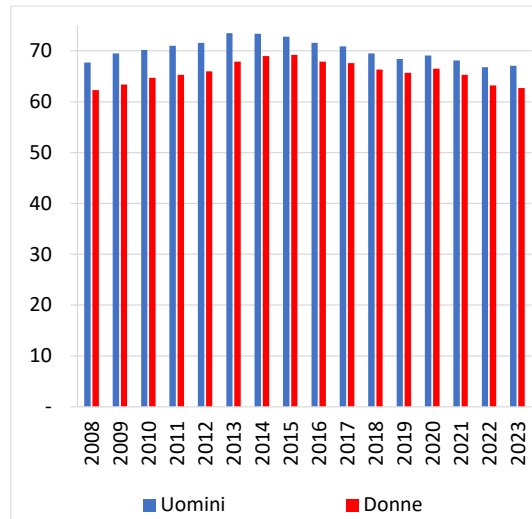
Fonte: INPS.

Figura 1.2.10 Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata (quota percentuale) - Anni 2016 e 2023.



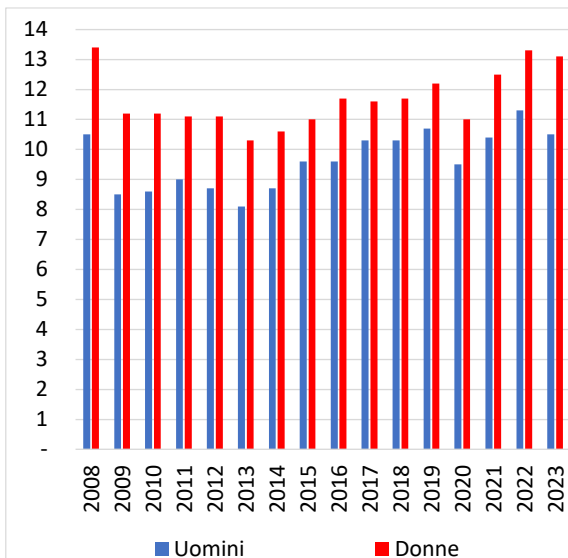
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS).
Dati estratti a settembre 2024.

Figura 1.2.11a Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata, occupati nell'attuale lavoro per 60 mesi o più (quota percentuale). Anni 2008-2023.



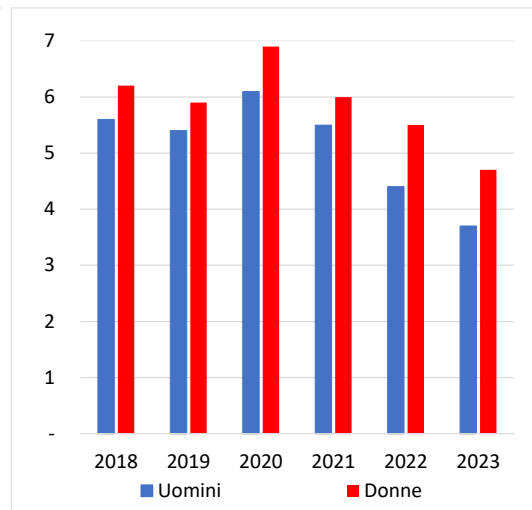
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS).
Dati estratti a settembre 2024.

Figura 1.2.11b Occupazione nel lavoro attuale secondo la durata, occupati nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi (quota percentuale). Anni 2008-2023.



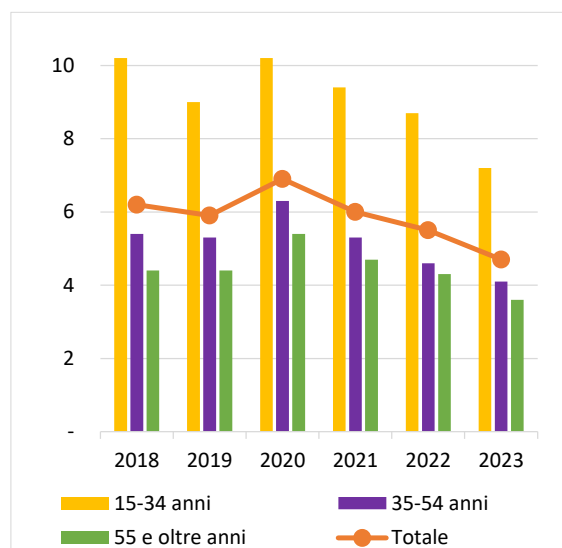
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS). Dati estratti a settembre 2024.

Figura 1.2.12 Percezione di insicurezza dell'occupazione per sesso - Anni 2018-2023, Italia.



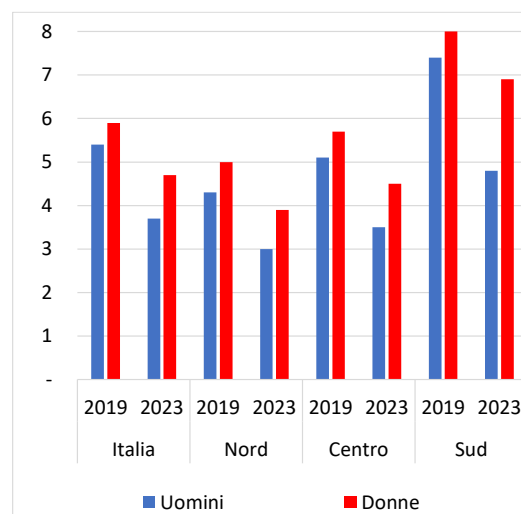
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2024.

Figura 1.2.13 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per classe di età - Anni 2018-2023, Italia.



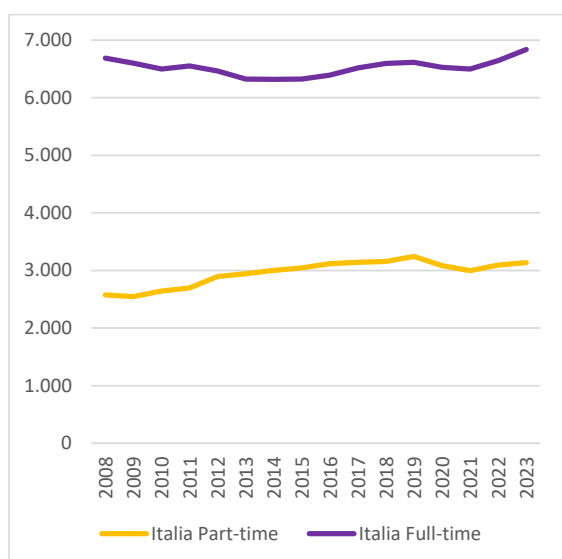
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2024.

Figura 1.2.14 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per ripartizione territoriale - Anni 2019 e 2023, Italia.



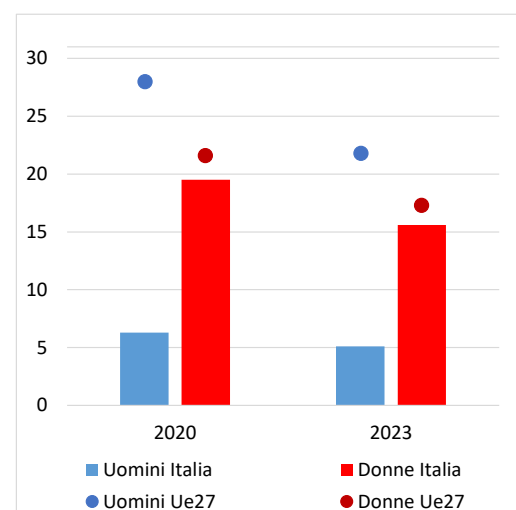
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2024.

Figura 1.2.15 Numero delle donne occupate full-time e part time. Migliaia. Anni 2008-2023, Italia.



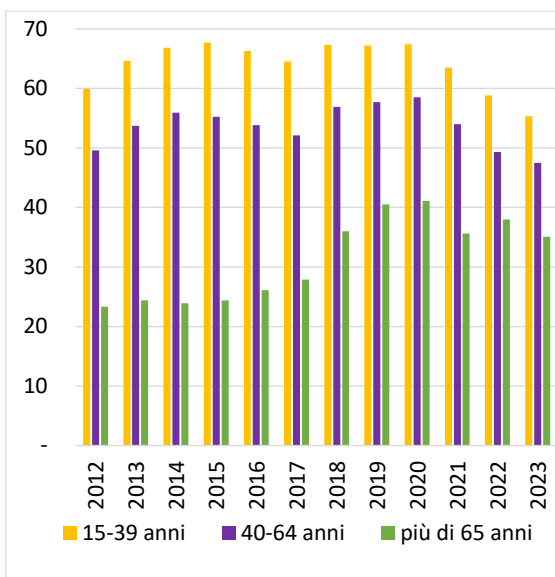
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS). Dati estratti a settembre 2024.

Figura 1.2.16 Tasso di part time involontario per sesso (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche). Anni 2020 e 2023, Italia e UE-27.



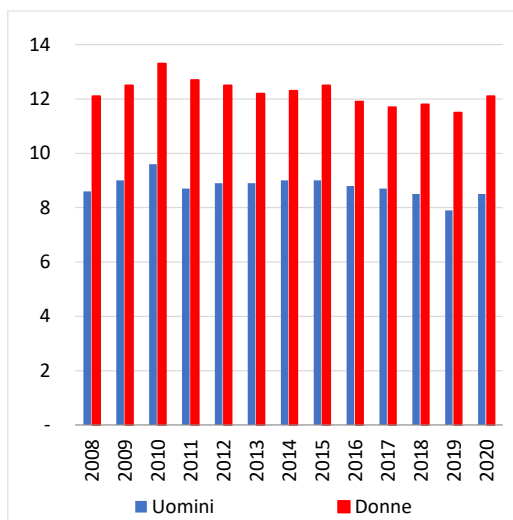
Fonte: I dati per l'Italia sono di fonte BES i dati UE27 sono di fonte Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS). Dati estratti a luglio 2023. L'indicatore per l'Italia è calcolato come il numero di occupati part-time involontari sul totale degli occupati. L'indicatore per l'UE27 è calcolato come il numero 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 2012-2023, Italia.



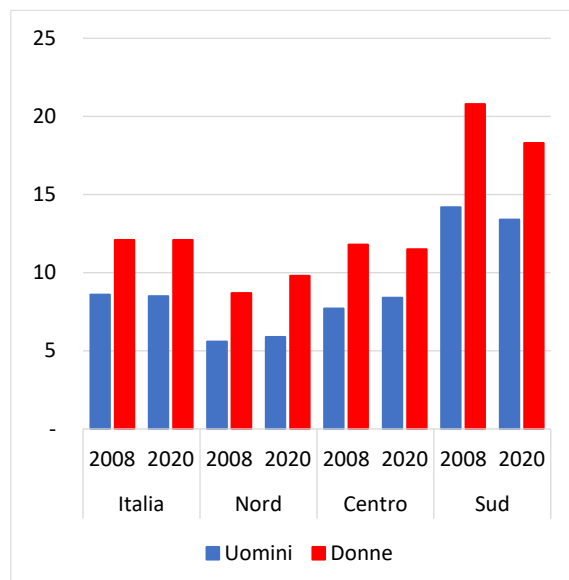
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS). Dati estratti a settembre 2024.

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



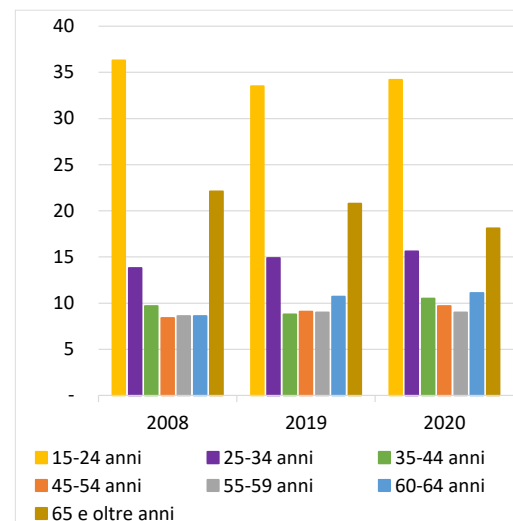
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro - Dati 2021, 2022 e 2023 non disponibili per la ricostruzione delle serie storiche ex regolamento 1700/2019 alla chiusura di questa sezione.

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



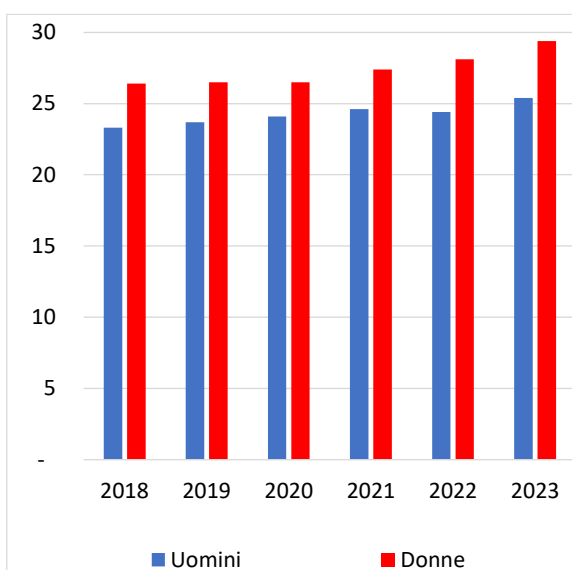
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro. - Dati 2021, 2022 e 2023 non disponibili per la ricostruzione delle serie storiche ex regolamento 1700/2019 alla chiusura di questa sezione.

Figura 1.2.20 Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga tra le donne occupate, per classe di età (valore percentuale). Anni 2008 e 2020, Italia.



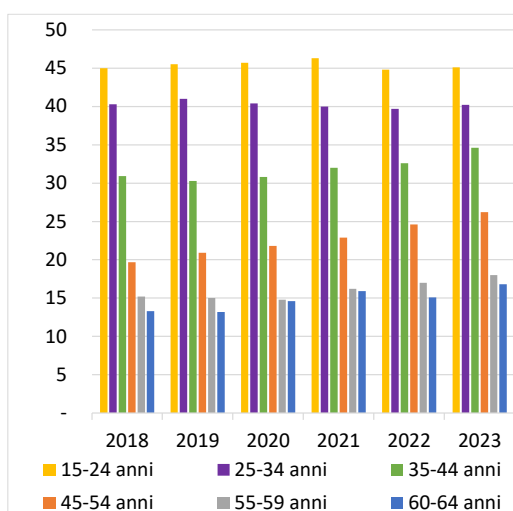
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro - Dati 2021, 2022 e 2023 non disponibili per la ricostruzione delle serie storiche ex regolamento 1700/2019 alla chiusura di questa sezione.

Figura 1.2.21 Incidenza di occupati sovra istruiti per genere (valori percentuali). Anni 2018-2023, Italia.



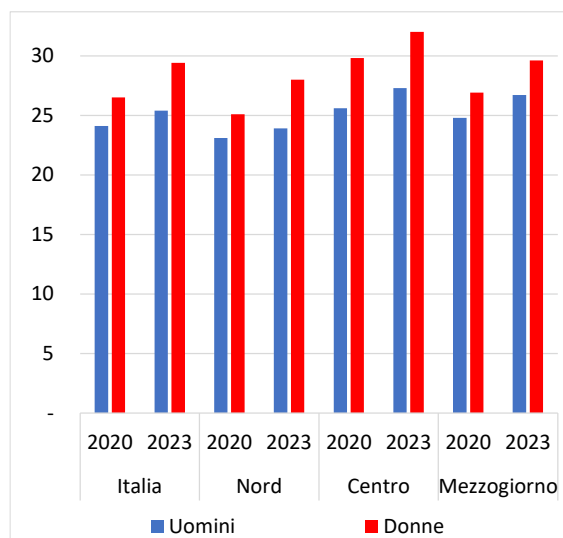
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2024.

Figura 1.2.22 Incidenza delle donne occupate sovra istruite, per classe di età (valori percentuali). Anni 2018-2023, Italia.



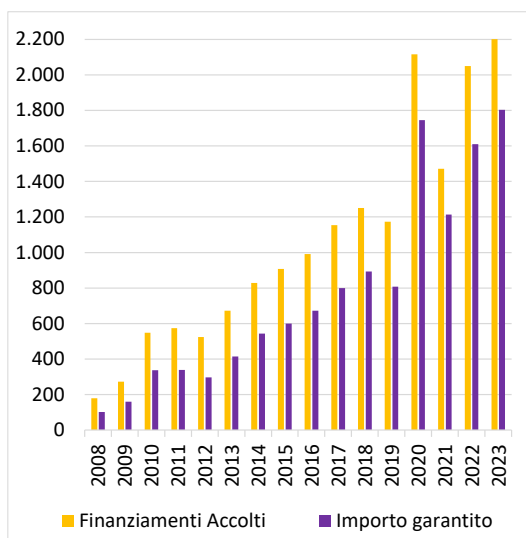
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2024.

Figura 1.2.23 Incidenza di occupati sovra istruiti per genere e ripartizione territoriale (valori percentuali). Anni 2020 e 2023, Italia.



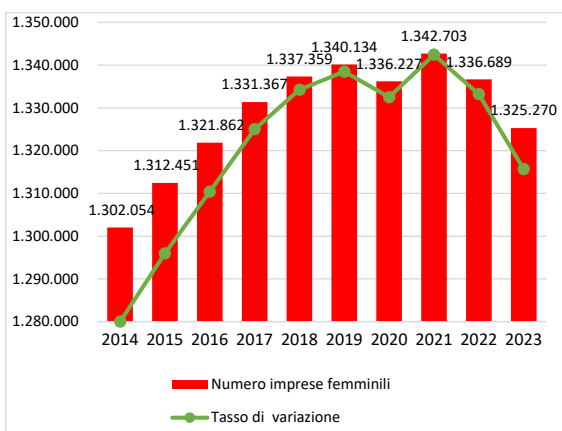
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro. Dati estratti a settembre 2024.

Figura 1.2.24 Fruizione del Fondo di garanzia PMI da parte di imprese a conduzione femminile. Anni 2008-2023 (milioni di euro), Italia.



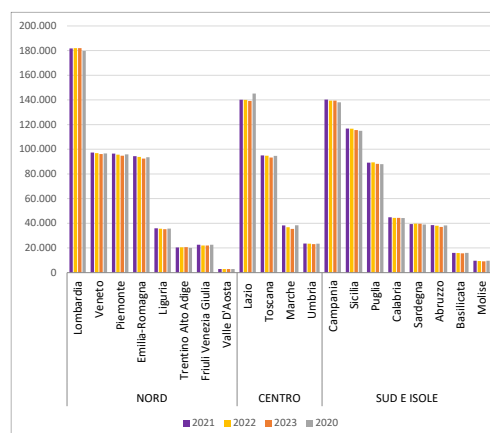
Fonte: Banca del Mezzogiorno - Mediocredito Centrale. Dati estratti a aprile 2023.

Figura 1.2.25 Numero imprese femminili. Anni 2014-2023.



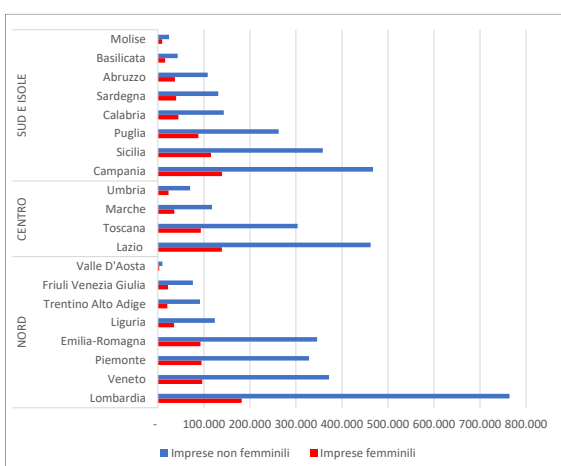
Fonte: UnionCamere.

Figura 1.2.26 Imprese femminili per area geografica e regione. Anni 2020, 2021, 2022 e 2023.



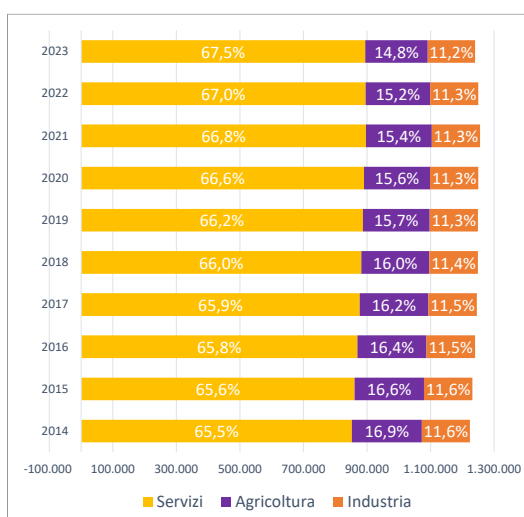
Fonte: UnionCamere.

Figura 1.2.27 Imprese per area geografica, regione e genere. Anno 2023.



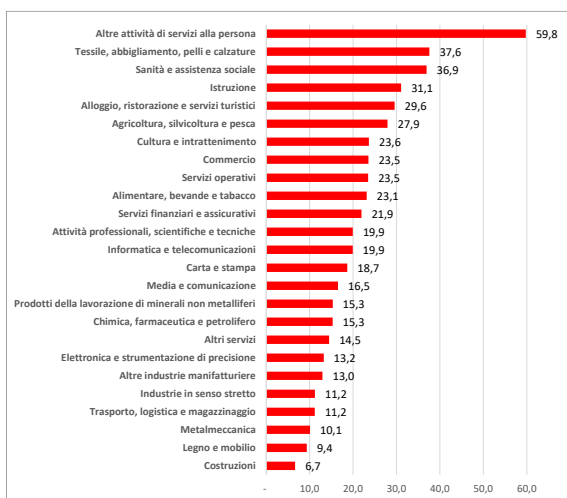
Fonte: UnionCamere.

Figura 1.2.28 Imprese femminili per macrosettore economico. Dati in valore assoluto e percentuale sul totale. Anni 2014-2023.



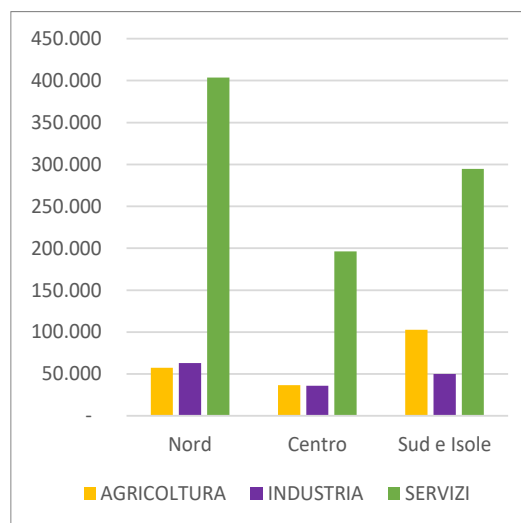
Fonte: UnionCamere.

Figura 1.2.29 Quota di imprese femminili sul totale imprese del settore, valori percentuali. Anno 2023.



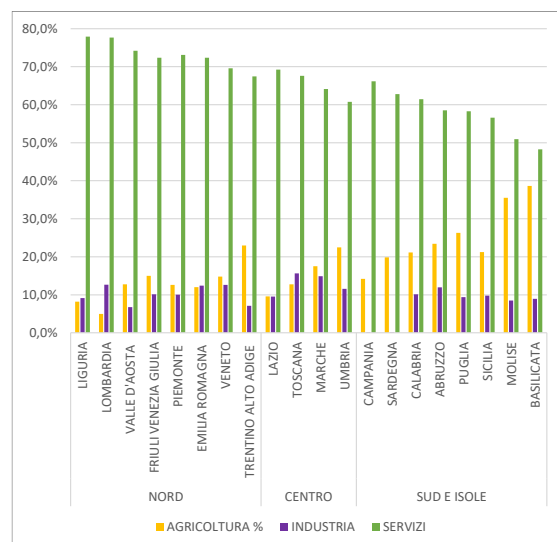
Fonte: UnionCamere.

Figura 1.2.30 Imprese femminili per macroaree geografiche. Anno 2023.



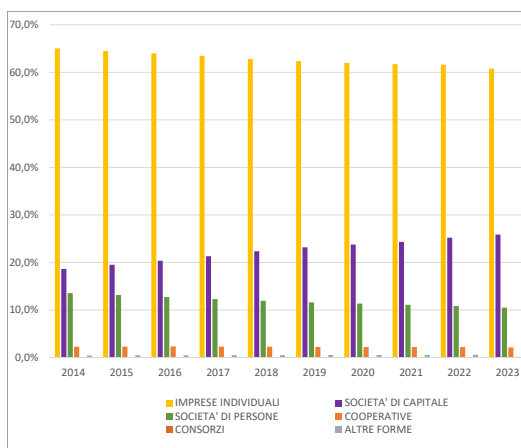
Fonte: UnionCamere.

Figura 1.2.31 Imprese femminili per macroarea, regione e settori di attività economica, valori percentuali. Anno 2023.



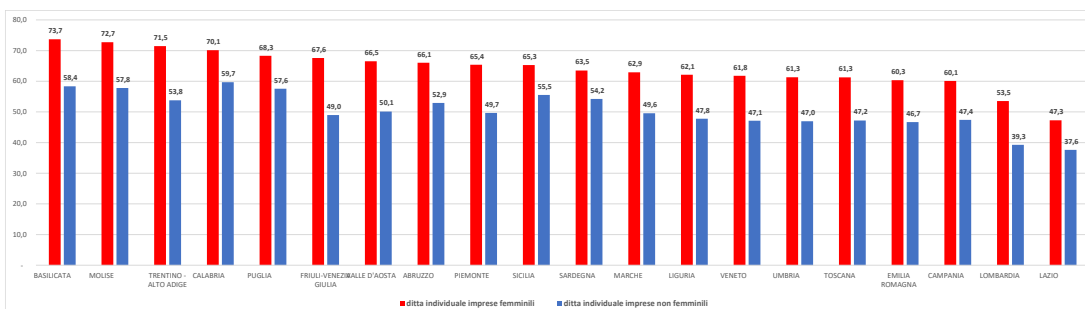
Fonte: UnionCamere.

Figura 1.2.32 Forma giuridica delle imprese femminili, valori percentuali. Anni 2014-2023.



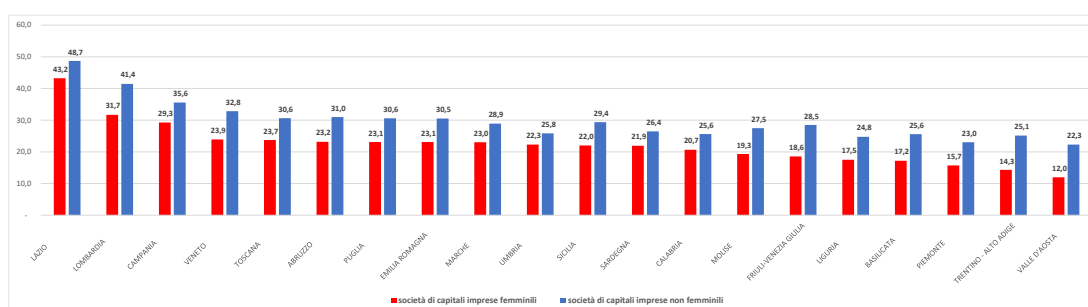
Fonte: UnionCamere.

Figura 1.2.33 Incidenza percentuale di imprese femminili individuali per regioni. Anno 2023.



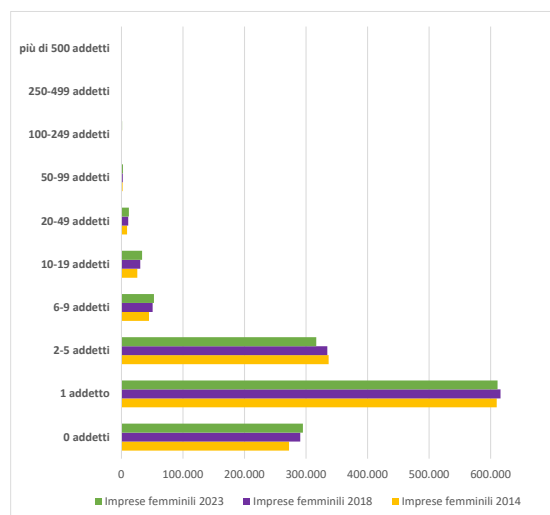
Fonte: UnionCamere.

Figura 1.2.34 Incidenza percentuale di società di capitali per regione. Anno 2023.



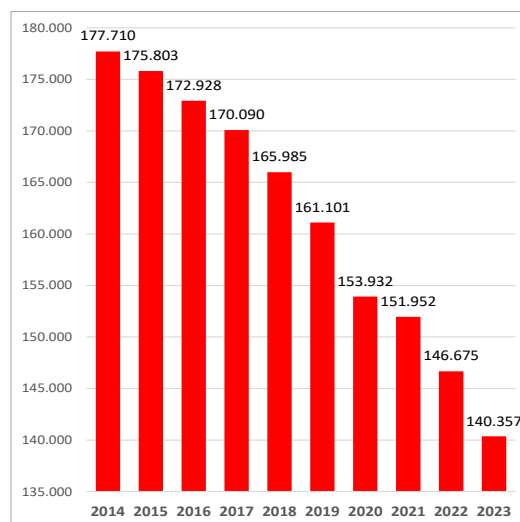
Fonte: UnionCamere.

Figura 1.2.35 Imprese femminili per numero di addetti. Anno 2023.



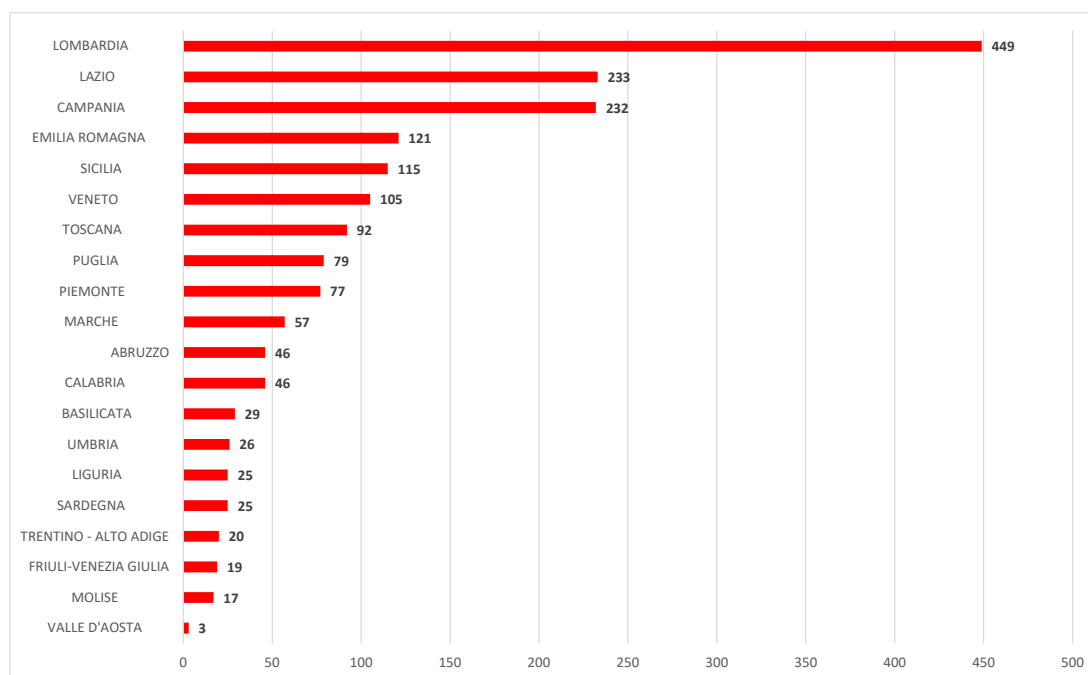
Fonte: UnionCamere, dati rielaborati RGS.

Figura 1.2.36 Imprese femminili giovanili. Anni 2014-2023.



Fonte: UnionCamere.

Figura 1.2.37 Distribuzione Start up innovative femminili per regione. Anno 2023.



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 i congedi di paternità 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 10 giorni nel 2023. 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, anno che ha segnato l'inizio della ripresa post 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 2022, si vedono miglioramenti nel livello di diffusione e di utilizzo dei servizi socioeducativi per la prima infanzia. Nel 2022 le prese in carico negli asili nido sono infatti aumentate e hanno riguardato 16,0 bambini su 100 tra 0 e 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, fenomeno 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 2022 e 2023, 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 il 2015 e il 2023, aumentano da 1 a 10 i giorni di congedo di paternità obbligatoria, ma rimane scarsa la propensione dei padri ad usufruirne. Il numero di padri fruitori dei congedi parentali entro i 12 anni del bambino è inferiore a quello delle madri, ma l'incidenza dell'utilizzo è aumentata nel corso degli anni.

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 successivi¹¹².

¹¹² 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

Il congedo di paternità per i padri lavoratori dipendenti è stato istituito in via sperimentale per gli anni 2013-2015 articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92- con l'obiettivo di favorire la condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tale misura può essere utilizzata dal padre lavoratore entro i 5 mesi dalla nascita del proprio figlio in via non continuativa e anche durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro della madre. Al padre lavoratore, nel periodo di fruizione del congedo di paternità, viene riconosciuta un'indennità pari al cento per cento della retribuzione. La durata del congedo di paternità è stata oggetto di diverse modifiche nel corso degli anni: dapprima fissata ad un solo giorno, è stata estesa, in fasi successive, a 2 giorni per gli anni 2016-2017, a 4 giorni nel 2018, a 5 giorni nel 2019, a 7 giorni nel 2020, per poi arrivare a 10 giorni nel 2021¹¹³. Per l'anno **2022** la durata è rimasta invariata rispetto al 2021, **10 giorni obbligatori totalmente retribuiti**, prevedendo inoltre che il congedo possa essere fruito anche in caso di morte perinatale del figlio¹¹⁴ (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 neopapà¹¹⁵. **Il congedo obbligatorio di paternità è stato reso strutturale a partire dal 2022**, confermando al 2023 la durata pari a **10 giorni**, **ma togliendo il giorno facoltativo a disposizione**. 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 **182,7 mila nel 2023**. A partire dal 2023 sono stati soppressi i congedi facoltativi (che nel 2022 interessavano 3,2 mila persone).

L'adozione del congedo di paternità dovrebbe incentivare i padri a utilizzare ulteriori strumenti di supporto per conciliare lavoro e cura familiare.

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 2000¹¹⁶ e viene stabilita l'autonoma titolarità del diritto al congedo dei padri, a prescindere

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).

¹¹³ La disciplina del congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori dipendenti è stata innovata dal D.Lgs. n. 105/2022, che ha abrogato le disposizioni relative ai congedi (obbligatorio e facoltativo) del padre, introdotti dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni. Da agosto 2022, quindi, il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuto a tutti i lavoratori dipendenti, privati o di amministrazioni pubbliche (che prima del 13 agosto ne erano privi), per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 in casi di parto plurimo), con corresponsione di una indennità giornaliera pari al cento per cento della retribuzione, a partire dai due mesi prima della data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi alla data del parto. I periodi di fruizione del congedo di paternità obbligatorio sono coperti da contribuzione figurativa. Il datore di lavoro è tenuto al riconoscimento del congedo richiesto dal lavoratore - da ciò la sua obbligatorietà - nei modi previsti dal comma 6 dello stesso articolo 27-bis del T.U. sulla maternità ed eventuali comportamenti datoriali che ne ostacolano la fruizione sono sanzionati.

¹¹⁴ Articolo 1, comma 363 della legge n. 178 del 2020.

¹¹⁵ 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>.

¹¹⁶ La legge comprende sia i genitori biologici che quelli adottivi o affidatari.

dall'eventuale sussistenza del medesimo diritto da parte delle madri¹¹⁷. I congedi parentali sono disciplinati dal decreto legislativo n. 151 del 2001, più volte modificato¹¹⁸, con l'opportunità di usufruire di tale strumento di conciliazione fino al compimento dei **12 anni di età del bambino**¹¹⁹, 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)¹²⁰. 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 mesi¹²¹. 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 congedo¹²². È anche possibile **sostituire il congedo con un equivalente periodo di lavoro *part-time*** riducendo l'orario al massimo del 50 per cento¹²³.

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 2023 il numero complessivo di congedi usufruiti aumenta ma rimane ad un livello più basso del 2020, con 95,9 mila congedi usufruiti dai padri e 262,2 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 22,3 per cento, e aumentare ulteriormente nel 2023 con 26,8 per cento registrando così, rispetto all'anno precedente, un aumento della percentuale dei congedi usufruita dai padri sul totale dei beneficiari pari a 4,5 punti percentuali¹²⁴ (Figura 1.3.3).

¹¹⁷ 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.

¹¹⁸ L'ultima modifica sulla disciplina del congedo parentale risale al 13 agosto 2022 che recepisce la direttiva UE n. 2019/1158 con il D.Lgs. n. 105 del 2022.

¹¹⁹ 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.

¹²⁰ I congedi parentali sono disciplinati nel Capo V (artt. da 32 a 38) del decreto legislativo n. 151 del 2001.

¹²¹ 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).

¹²² 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.

¹²³ Articolo 8, comma 7 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

¹²⁴ Fonte: INPS.

Lo smart working viene utilizzato come strumento per conciliare la vita privata con le esigenze familiari, la percentuale di occupati che hanno svolto il lavoro da casa sul totale è pari al 12,2. Questo strumento però resta ancora fruito soprattutto dalle donne (13,8 per cento rispetto all'11,0 per cento degli uomini nel 2022).

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 2023 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 amministrazioni¹²⁵, 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.

Le evidenze relative all'impatto sulla distribuzione del tempo di lavoro non retribuito e all'utilizzo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro confermano l'indicazione 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 2023 il 61,6 per cento di tutto il carico (inferiore circa di 10 punti percentuali rispetto al 71,9 per cento registrato nel 2009). Il Mezzogiorno risulta essere l'area con l'asimmetria più marcata (70 per cento) e con i miglioramenti meno evidenti rispetto al 2009 (-5,5 per cento), mentre al Centro si registra il 61,5 per cento (-12 per cento rispetto al 2009) e al Nord il 58,9 per cento (meno 11 punti rispetto al 2009). Nel complesso si evidenzia dunque un miglioramento, nel periodo analizzato, nella distribuzione del carico di lavoro nelle coppie italiane¹²⁶ (Figura 1.3.4).

¹²⁵ Per una trattazione dello smart working e delle altre iniziative di conciliazioni vita lavoro nelle Amministrazioni centrali dello Stato si faccia riferimento anche al capitolo 2 Divari relativi al personale delle Amministrazioni centrali dello Stato. La seconda parte riporta e analizza i dati risultanti dal Questionario Q1-Politiche del personale dell'Amministrazione, allegato alla [Circolare annuale sul bilancio di genere](#), Circolare del 16 maggio 2024, n. 26.

¹²⁶ 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".

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)¹²⁷, 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 52.436 convalide), registrandosi quindi l'anno di massima intensità del fenomeno a partire dal 2011¹²⁸ (**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**

¹²⁷ 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 2001. 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.

¹²⁸ 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). Alla data del 10 dicembre non è disponibile la Relazione annuale 2023. Pertanto, per questa Relazione al Parlamento sul consuntivo 2023 sono stati utilizzati i dati fino al 2022.

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 22¹²⁹ (**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**¹³⁰.

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 nati la percentuale è dell'1,6 per cento¹³¹. Dai dati emerge dunque che la numerosità dei figli dei lavoratori che si dimettono è inversamente proporzionale a quella delle corrispettive convalide registrate. Ciò può dipendere dal fatto che, spesso, sono i genitori che devono affrontare per la prima volta l'esperienza della conciliazione tra accudimento dei figli e vita lavorativa, ad incontrare più difficoltà fino a compiere questa scelta (**Figura 1.3.7**).

¹²⁹ 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". Alla data del 10 dicembre non è disponibile la Relazione annuale 2023. Pertanto, per questa Relazione al Parlamento sul consuntivo 2023 sono stati utilizzati i dati fino al 2022.

¹³⁰ Ispettorato Nazionale del Lavoro (2022) "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri - Anno 2022". Alla data del 10 dicembre non è disponibile la Relazione annuale 2023. Pertanto, per questa Relazione al Parlamento sul consuntivo 2023 sono stati utilizzati i dati fino al 2022.

¹³¹ La classe nati è stata inserita a partire dal 2022. Negli anni precedenti il dato sui nati non era rilevato distintamente, ma veniva sommato alla classe "1 figlio".

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 2021/2022 continua ad aumentare 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 (+2,0 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)¹³². Anche le **scuole dell'infanzia** per bambini da 3 a 6 anni sono inserite nel "sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni", ma non fanno parte dei servizi 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 anni¹³³, nell'ottica di un complessivo processo di riforma del sistema integrato 0-6 anni¹³⁴.

¹³² Articolo 2, decreto legislativo n. 65 del 2017.

¹³³ Articolo 3, decreto legislativo n. 65 del 2017.

¹³⁴ 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 del 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

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 **14,5 per cento nel 2021 ed è pari al 16,0 per cento nel 2022**. Il valore registrato nel 2022 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 2017¹³⁵ (**Figura 1.3.8**). La corrispondente percentuale di comuni coperti dal servizio a livello nazionale nel 2022 è pari al 62,6 per cento, in forte crescita rispetto al 57,9 per cento del 2021. 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 2022, al **Centro** la presa in carico raggiunge il **22,9 per cento** (il 20,7 nel 2021) degli utenti tra 0 e 2 anni (con il 59,4 per cento dei comuni coperti), mentre si arriva al **22,6 per cento nel Nord-Est** (il 21,5 nel 2021) (che detiene la copertura a livello comunale più alta, pari all’ 84,9 per cento), scendendo al **17,0 per cento nel Nord-Ovest** (il 15,5 per cento nel 2021) (61,7 comuni su cento coperti), fino ad arrivare a quote molto più basse di bambini coperti nel Mezzogiorno: **7,6 per cento nel Sud** (il 6,1 per cento nel 2021) e **9,1 per cento nelle Isole (8,0 per cento nel 2021)**, rispettivamente con una copertura comunale del 59,2 e del 41,1 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 cento¹³⁶ (**Figura 1.3.9**).

Il numero di utenti di asili nido e “sezioni primavera” a gestione diretta pubblica raggiunge nel 2022 le 85.759 unità, pari al 43,7 per cento, in diminuzione rispetto al 53,2 per cento del 2016 e al 44,8 per cento del 2021 (-1,1 per cento); il numero di utenti privati con riserva di posti nel 2022 è 27.001, pari al 13,8 per cento, una percentuale quasi pari a quella registrata nel 2016. A livello nazionale, crescono invece gli utenti di asili nido comunali gestiti da terzi (62.083) che passano dal 25,8 per cento del 2016 al 31,9 per cento del 2022. Considerando le singole macro aree, le percentuali più elevate di utenti di asili nido comunali a gestione diretta si riscontrano nelle Isole (44,1 per cento sul totale nella regione nel 2022, in diminuzione dal 62,3 per cento del 2016), mentre le percentuali di utenti di nidi comunali affidati a terzi sono relativamente più elevate al Sud (41,4 per cento

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”.

¹³⁵ 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).

¹³⁶ Istat. “L’offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia” (anno 2021).

nel 2022, 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 (16,6 per cento nel 2022, in riduzione rispetto al 20,9 per cento del 2016)¹³⁷ (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 2022**, una cifra nettamente inferiore a quella dei nidi, in progressivo calo rispetto al 2008 (2,3 per cento)¹³⁸ (Figura 1.3.8). Le percentuali nel 2022 sono inoltre più elevate nel Settentrione, confermando i valori registrati nel 2020: 1,6 per cento nel Nord-Est e 0,7 per cento nel Nord-Ovest (Figura 1.3.9).

Le **"sezioni primavera"** hanno come funzione 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)¹³⁹. La particolare funzione di tali strutture implica che le **"sezioni primavera"** siano molto diffuse nelle scuole dell'infanzia¹⁴⁰, in special modo in quelle paritarie, ma in misura più contenuta anche in quelle statali¹⁴¹.

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**¹⁴².

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 2022, emerge come l'Italia presenti una quota inferiore rispetto agli altri

¹³⁷ 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).

¹³⁸ 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).

¹³⁹ 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>.

¹⁴⁰ 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"**.

¹⁴¹ La maggiore diffusione delle **"sezioni primavera"** nelle scuole dell'infanzia paritarie rispetto che in quelle statali sembra essere legata in parte alle procedure per il reclutamento del personale e all'impianto ordinamentale che non ha ancora previsioni specifiche per la fascia 24-36 mesi. Ministero dell'istruzione - Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione Direzione generale per gli ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema nazionale di istruzione - Ufficio II. **"Sezioni Primavera. Rapporto di monitoraggio condotto presso gli Uffici Scolastici Regionali A.S. 2018/19"**.

¹⁴² 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"**.

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"** (a.a 2021/2022 - <https://www.istat.it/it/archivio/287748> -) 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 anticipatori 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).

Paesi considerati¹⁴³ (Figura 1.3.12): in Italia è pari al 31,7 per cento, in Olanda si registra un 72,8 per cento, seguita dalla Francia (57,9 per cento), Lussemburgo (56,4 per cento), Belgio (55,6 per cento), Lettonia (34,2 per cento), Grecia e Irlanda (rispettivamente con il 32,5 e con il 30,6 per cento).

Estendendo l'analisi a **tutti i servizi socioeducativi per la prima infanzia (a titolarità pubblica e privata)**, a livello nazionale, nel 2022, i **posti disponibili rispetto ai bambini residenti tra gli 0 e i 2 anni di età** sono il **30 per cento** (14,3 per cento pubblici e 15,7 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 36,7 per cento al **38,8 per cento**, mentre nel **Nord-Est** si registra una crescita dal 36,2 per cento al **37,5 per cento** e nel **Nord-Ovest** le percentuali passano dal 31,5 per cento al **35 per cento**. Anche al **Sud** si registra un aumento, dal 16 per cento al **17,3 per cento**, così come nelle Isole, dal 16,6 per cento al **17,8 per cento**¹⁴⁴ (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** (31,9 ogni 100 bambini, contro il 26,7 per cento nel 2016), seguita dalla Valle d'Aosta e l'Emilia Romagna (34,3 e 29,7 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** (26,5 posti ogni 100 bambini, in aumento rispetto al 22,8 per cento del 2016). Se si considerano **complessivamente offerta pubblica e privata**, i tassi di copertura più alti si registrano in **Umbria (46,5 per cento)**, Emilia-Romagna (43,1 per cento), Valle d'Aosta (43,0 per cento), Provincia Autonoma di Trento (41,2 per cento) e in Toscana (40,7 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 **13,2 per cento** e **15,7 per cento**, sebbene in aumento rispetto al 7,7 per cento e al 9,7 per cento del 2016¹⁴⁵ (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 2002¹⁴⁶, ribadita in occasione della strategia Europa 2020 e inserita anche nel decreto legislativo n. 65 del 2017¹⁴⁷. Alla fine del 2022 una raccomandazione del consiglio UE ha innalzato il target al 45 per cento¹⁴⁸. Come sopra menzionato, inizialmente, con l'istituzione degli asili nido comunali nel 1971 e negli anni immediatamente successivi¹⁴⁹, il rafforzamento e la diffusione di tali servizi appariva

¹⁴³ 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.

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 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).

¹⁴⁶ 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.

¹⁴⁷ Articolo 4 decreto legislativo n.65 del 2017.

¹⁴⁸ Openpolis, Con i Bambini (2022) "Le distanze che restano da colmare nell'offerta di asili nido".

¹⁴⁹ Legge di istituzione degli asili nido comunali con il concorso dello stato, n. 1044 del 1971.

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 disuguaglianze¹⁵⁰.

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 **150.480 posti nei servizi per l'infanzia (0-6 anni) e nella costruzione o la ristrutturazione degli spazi delle mense per almeno 1.000 edifici**. Tali misure puntano ad incidere sul tasso di occupazione delle madri con bambini piccoli, agevolandole nel conciliare la vita lavorativa con le esigenze di cura dei figli. Il piano di estensione del tempo pieno e delle mense mira anche a consentire un ampliamento dell'offerta formativa, rendendo le scuole in grado di accogliere più efficacemente gli studenti per periodi più prolungati¹⁵¹.

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 dettaglio¹⁵², il **Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e di istruzione** ha ricevuto per il **2023 stanziamenti per 304 milioni di euro**¹⁵³. 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 600 milioni di euro nel 2022**. Confrontando i dati del 2022 con quelli del 2016, si riscontra una lieve diminuzione della percentuale di spesa a carico degli utenti, con circa il 18,1 per cento contro il 19,3 del 2016. Le percentuali di compartecipazioni degli utenti si mantengono più elevate nell'Italia

¹⁵⁰ 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".

¹⁵¹ 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_disuguaglianze_di_genere/PNRR-GM-ex-ante.pdf.

¹⁵² 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>.

¹⁵³ https://temi.camera.it/leg18/post/OCD15_14691/istruzione-pubblicato-riparto-del-fondo-nazionale-sistema-integrato-0-6-anni-relativo-all-esercizio-finanziario-2022.html.

settentrionale (i valori salgono da 19,9 nel 2016 a 23,0 per cento nel 2022 nel Nord-Ovest e scendono da 23,5 a 17,4 per cento nel Nord-Est¹⁵⁴).

La componente principale della spesa per i servizi socioeducativi per l'infanzia è quella per gli asili nido (oltre 1 miliardo e 583 milioni di euro nel 2022) e caratterizzata da una compartecipazione degli utenti attorno al 18,4 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 23,2 per cento nel Nord Ovest e 18,1 per cento nel Nord-Est (rispettivamente, 20,8 per cento e 23,3 per cento del 2016), per scendere poi al 17,1 per cento nel Centro (18,3 per cento nel 2016), al 10,6 per cento nel Sud (11,5 per cento nel 2016) e al 14,1 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 2022)¹⁵⁵. 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 17,7 per cento del 2022), e per gli asili la cui gestione è affidata a terzi, per i quali il contributo delle famiglie è nel 2022 del 22,7 per cento (24,9 per cento nel 2016). I fruitori che in termini percentuali sono maggiormente coinvolti nella spesa restano quelli del Centro-Nord (**Figura 1.3.16**).

Per ciò che concerne, invece, i servizi integrativi per l'infanzia, la spesa di 33,3 milioni di euro riceve nel 2022 una contribuzione da parte dagli utenti che copre solo il 7,1 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 2022, con una percentuale di compartecipazione del 16,5 per cento, in diminuzione però rispetto al 25,7 per cento del 2016.

La spesa complessiva delle "sezioni primavera" è invece di circa 47,0 milioni di euro nel 2022, il 14,4 per cento dei quali provenienti dalle famiglie. Anche in questo caso, la cifra appare leggermente inferiore 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 13,7 per cento del 2022), nel Nord-Est (dal 16,2 per cento al 9,6 per cento) e nelle Isole (dal 15,6 del 2016 all' 11,4 per cento del 2022, mentre si registra un aumento nel Nord-Ovest (17,3 per cento nel 2016 e 20,5 per cento nel 2022) e nel Sud (dal 7,2 per cento all' 8,7 per cento)¹⁵⁶ (**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.

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

¹⁵⁴ 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).

¹⁵⁵ 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).

¹⁵⁶ 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>.

campionaria europea sui redditi e le condizioni di vita delle famiglie (EU-SILC), nel 2023 il **34,5 per cento dei bambini sotto i 3 anni residenti in Italia frequenta una struttura educativa in Italia** (valore inferiore alla media europea pari al 37,5 per cento)¹⁵⁷. 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 elevato¹⁵⁸.

Tra il 2022 ed il 2023 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. Nel 2023 rimane l'istituto dell'assegno Unico universale per i figli a carico introdotto nel 2022.

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 parentale¹⁵⁹.

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 426.272 nel 2023¹⁶⁰ (**Figura 1.3.17**). Si osserva inoltre, che nel 2023 a differenza del 2022, il numero di bambini 0-2 anni che ha usufruito del bonus, le cui domande sono state accolte, è molto differenziato territorialmente, nel Nord Ovest risultano accolte pressoché tutte le domande (**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 al 69,2 del 2022 e al 70,8 del 2023 l'aumento nell'ultimo anno rispetto al precedente, è visibile soprattutto in alcune Regioni come ad esempio l'Abruzzo (65 per cento nel 2020, 71,8 per cento nel 2021, 70,9 per cento nel 2022 e 71,1 per cento nel 2023) e il Friuli Venezia Giulia (72,9 per cento nel 2020, 71,8 per cento nel 2021, 70,6 per cento nel 2022 e 72,5 per cento nel 2023); Campania, Sicilia e Molise risultano essere, nel 2023, le regioni con le percentuali più basse, pari rispettivamente a 60,4 per cento, 68,6 per cento e 68,6 per cento (**Figura 1.3.19**)¹⁶¹.

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 arrivati nel 2023 a un limite di spesa di circa 565 milioni e un impegnato di 742 milioni (**Figura 1.3.20**).

¹⁵⁷ 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.

¹⁵⁸ Istat (2022) "Offerta di asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia. Anno educativo 2020/2021".

¹⁵⁹ 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.

¹⁶⁰ Fonte: INPS.

¹⁶¹ 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.

Riquadro I.III.I - Effetti dei colleghi di lavoro sulla decisione di avere figli¹⁶²

La bassa natalità rappresenta una delle sfide più urgenti per l'Italia e altre nazioni OCSE, con profonde ripercussioni socioeconomiche che vanno dall'instabilità del sistema pensionistico alla sostenibilità dei servizi sanitari e alla crescita economica complessiva. In Italia, dove il tasso di fecondità è tra i più bassi al mondo, raggiungendo nel 2023 il minimo storico di 1,2 figli per donna che si era registrato nel lontano 1995, è evidente la necessità di politiche volte a promuovere la natalità e più in generale una società più resiliente nel lungo periodo.

Una parte significativa della letteratura scientifica ha individuato nella crescente incertezza sul mercato del lavoro e nella precarietà occupazionale una delle principali cause della riduzione della natalità (Currie e Schwandt, 2014; Huttunen e Kellokumpu, 2016; De Paola, Nisticò e Scoppa, 2021; Clark e Lepinteur, 2022). Inoltre, la ricerca empirica ha recentemente evidenziato il ruolo delle norme sociali e delle interazioni sociali nella decisione di avere figli. Mentre studi precedenti hanno dimostrato l'influenza significativa di compagni di classe, amici e parenti sulle scelte di fertilità individuali (Lyngstad e Prskawetz, 2010; Balbo e Barban, 2014; Kearney e Levine, 2015; Heissel, 2021), rimane ancora poco noto l'impatto delle interazioni sociali sul posto di lavoro su questa decisione.

Uno studio dell'INPS (a cura di De Paola, Nisticò e Scoppa, 2024) si propone di colmare questa lacuna nella letteratura, stimando gli effetti della fecondità dei colleghi sulle decisioni di fecondità individuali. Sono diversi i fattori che rendono cruciale concentrare l'attenzione sul luogo di lavoro. Primo, le persone trascorrono di solito più tempo al lavoro che in qualsiasi altra attività quotidiana. Secondo, le relazioni sociali sviluppate sul luogo di lavoro possono contribuire a costruire un senso di appartenenza e solidarietà, promuovendo l'adozione di valori comuni e potenzialmente favorire una convergenza nelle opinioni riguardanti la pianificazione familiare. Infine, osservare il comportamento dei colleghi assume un'importanza crescente considerando l'equilibrio sempre più delicato tra vita professionale e personale, e riflettendo sul possibile impatto delle politiche aziendali sulle scelte legate alla famiglia.

Per condurre l'analisi, sono stati utilizzati i dati dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) per gli anni 2016-2020.

I risultati principali emersi dall'analisi hanno indicato che una riduzione di 1 punto percentuale nella fecondità media dei colleghi nell'anno $t-1$ è associata a una diminuzione della probabilità individuale di avere un figlio nell'anno t di 0,4 punti percentuali, cioè una riduzione nella fecondità media pari al 10 per cento. Per confermare la validità delle conclusioni, gli autori hanno condotto un test placebo utilizzando lavoratori in stabilimenti diversi della stessa azienda per definire il tasso di fecondità dei colleghi. Questo test ha dimostrato che il tasso di fecondità dei colleghi in altri stabilimenti non ha un effetto significativo sulla probabilità individuale di avere un figlio, suggerendo pertanto che le nostre stime principali sull'effetto dei colleghi sulla probabilità di avere figli sembrano riflettere una relazione causale e non una correlazione spuria.

Infine, sono stati esplorati i meccanismi attraverso i quali gli effetti dei colleghi possono influenzare le decisioni di fecondità, evidenziando differenze di genere e eterogeneità nei comportamenti. In particolare, le nostre stime suggeriscono che gli effetti dei colleghi sono più attenuati per le donne rispetto agli uomini e diminuiscono ulteriormente quando consideriamo l'influenza delle colleghe sulle donne. Questa disparità potrebbe essere attribuita al fatto che le donne tendono ad essere più sensibili alle

¹⁶² Per INPS a cura di: Maria De Paola (Università della Calabria, INPS Direzione Centrale Studi e Ricerche, e IZA), Roberto Nisticò (Università di Napoli Federico II, CSEF, CESifo, e IZA), Vincenzo Scoppa (Università della Calabria, e IZA).

implicazioni della maternità sulla loro carriera rispetto agli uomini, specialmente nelle fasi iniziali, poiché la maternità spesso comporta penalizzazioni maggiori per le madri rispetto ai padri (Kleven, Landais e Sjøgaard, 2019). D'altra parte, le donne sono inclini ad apprendere dalle esperienze negative di maternità delle loro colleghe (Yakusheva e Fletcher, 2015). Inoltre, l'influenza dei colleghi è significativamente minore per le donne al primo parto rispetto a quelli successivi, risultato che è coerente con l'evidenza che l'apprendimento sociale tende ad operare prima che gli individui diventino genitori (Yakusheva e Fletcher, 2015).

Un risultato di particolare interesse è che la reazione delle donne alla fecondità dei colleghi è notevolmente più accentuata nelle aree con norme di genere più tradizionali rispetto a quelle con norme più egualitarie. Al contrario, tale differenza non è osservata per gli uomini. Questo suggerisce che le norme sociali rappresentano un meccanismo fondamentale attraverso il quale i colleghi influenzano le decisioni di fecondità, soprattutto tra le lavoratrici. Infine, la nostra analisi evidenzia che gli effetti dei colleghi sono meno marcati per i lavoratori con minore anzianità o salari meno elevati, probabilmente perché questi individui percepiscono una maggiore competizione con i propri colleghi.

Nel complesso, dall'indagine è emerso che l'impatto dei colleghi sulle decisioni individuali di avere figli si manifesta principalmente tramite l'influenza del contagio sociale e delle norme sociali, mentre la trasmissione di informazioni e le preoccupazioni legate alla carriera agiscono come fattori che mitigano la reazione degli individui alla fecondità dei loro colleghi, soprattutto nel caso delle donne. Questi risultati hanno implicazioni importanti per i decisori politici e i datori di lavoro che cercano di creare ambienti lavorativi che supportino le decisioni di fecondità dei dipendenti. Infine, i risultati di questo studio aiutano a comprendere meglio gli effetti delle riforme del mercato del lavoro sull'andamento della natalità, mostrando come tali riforme possano amplificare l'impatto totale sul tasso di fecondità attraverso l'effetto indiretto delle interazioni sociali sul posto di lavoro.

Referenze:

1. Balbo, N., & Barban, N. (2014). Does fertility behavior spread among friends? *American Sociological Review*, 79(3), 412-431.
2. Clark, A. E., & Lepinteur, A. (2022). A natural experiment on job insecurity and fertility in France. *The Review of Economics and Statistics*, 104(2), 386-398.
3. Currie, J., & Schwandt, H. (2014). Short-and long-term effects of unemployment on fertility. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111, 14734-14739.
4. 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.
5. De Paola, M., Nisticò, R., & Scoppa, V., (2024). Workplace Peer Effects in Fertility Decisions. CSEF Working Paper No. 714.
6. Heissel, J. A. (2021). Teen fertility and siblings' outcomes: Evidence of family spillovers using matched samples. *Journal of Human Resources*, 56(1), 40-72.
7. Kearney, M. S., & Levine, P. B. (2015). Media influences on social outcomes: The impact of MTV's 16 and pregnant on teen childbearing. *American Economic Review*, 105(12), 3597-3632.
8. Kleven, H., Landais, C., & Sjøgaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
9. Lyngstad, T. H., & Prskawetz, A. (2010). Do siblings' fertility decisions influence each other? *Demography*, 47, 923-934.

10. Yakusheva, O., & Fletcher, J. (2015). Learning from teen childbearing experiences of close friends: Evidence using miscarriages as a natural experiment. *Review of Economics and Statistics*, 97(1), 29-43.

***Riquadro I.III.II - Dimissioni delle lavoratrici alla nascita di un figlio: quali effetti sulle imprese?*¹⁶³**

Nonostante gli importanti progressi registrati nei decenni passati, la parità di genere nel mondo del lavoro è ancora lontana. La maternità comporta un costo lavorativo per le donne ovunque, anche nelle economie più all'avanguardia per l'uguaglianza tra uomini e donne (Kleven et al., 2023): a seguito della nascita di un figlio le madri lavorano meno (in termini di ore o di settimane nell'anno) o lasciano la propria occupazione, con significative perdite di reddito che non si osservano per i padri. Le imprese reagiscono all'evento maternità?

Queste, anticipando i comportamenti delle lavoratrici e il relativo costo atteso, potrebbero limitare l'occupazione delle donne in età fertile, preferendo l'assunzione di uomini o di donne più anziane, oppure potrebbero offrire loro condizioni contrattuali peggiori.

Il presente riquadro riassume i principali risultati di un progetto (Carta et al., 2024), svolto nell'ambito del programma *VisitInps Scholar*, che analizza l'impatto dell'uscita dal mercato del lavoro delle donne, appena diventate madri, sulle politiche occupazionali delle imprese in Italia¹⁶⁴. Considerando che nell'ordinamento italiano l'indennità di disoccupazione è riconosciuta alle madri nel primo anno di vita del figlio anche in caso di dimissioni volontarie (e non solo in caso di licenziamento), lo studio si concentra sull'entrata in vigore della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl; d. lgs. 22 del 4 marzo 2015). Quest'ultima, aumentando la durata del periodo di fruizione dell'indennità, potrebbe aver indotto più madri a dimettersi, offrendo un'opportunità per valutarne le ripercussioni a livello di impresa.

Il progetto si avvale dei dati amministrativi dell'INPS sull'universo dei lavoratori nel settore privato non agricolo, abbinati alle informazioni sulle imprese in cui essi sono occupati. L'analisi si concentra sulle aziende con meno di 35 dipendenti, per le quali i costi per la sostituzione dei lavoratori sono verosimilmente più elevati, e segue lavoratrici e imprese per 36 mesi dopo la nascita. L'approccio econometrico consiste nel confrontare imprese che occupano madri che, a seguito dell'introduzione della NASpl, hanno mostrato aumenti più o meno marcati nei tassi di dimissione dopo la nascita di un figlio.

Nella **Figura I.III.I.1** si osserva che dopo la riforma, le madri mostrano tassi di dimissione e di non occupazione più elevati intorno alla nascita del primo figlio (rispettivamente di 2,9 e 1,9 punti percentuali). Contestualmente, e con un plausibile – seppure parziale – intento di compensazione, le imprese interessate riducono il tasso di licenziamento delle madri.

Nelle imprese in cui crescono le dimissioni delle madri, il saldo tra assunzioni e cessazioni¹⁶⁵ di posizioni lavorative alle dipendenze aumenta significativamente solo tra le donne (del 6,1 per cento), soprattutto tra quelle nella classe di età tra i 20 e i 45 anni (**Figura I.III.I.2**). L'espansione del saldo netto è trainata da una crescita delle assunzioni superiore a quella delle cessazioni, con un incremento del turnover femminile – ossia il totale delle

¹⁶³ A cura di Francesca Carta (VisitInps Scholar), Alessandra Casarico, Marta de Philippis, Salvatore Lattanzio.

¹⁶⁴ L'Italia rappresenta un caso particolarmente interessante da studiare poiché la cosiddetta "child penalty", ossia il costo associato alla nascita di un figlio, è elevato e deriva da variazioni dell'offerta di lavoro delle madri sia sul margine estensivo - ossia, maggiori tassi di uscita dal mercato del lavoro dopo la nascita (De Philippis and Lo Bello, 2022) - sia su quello intensivo - attraverso una riduzione del numero di ore e settimane lavorate per le donne che rimangono occupate (Casarico and Lattanzio, 2023).

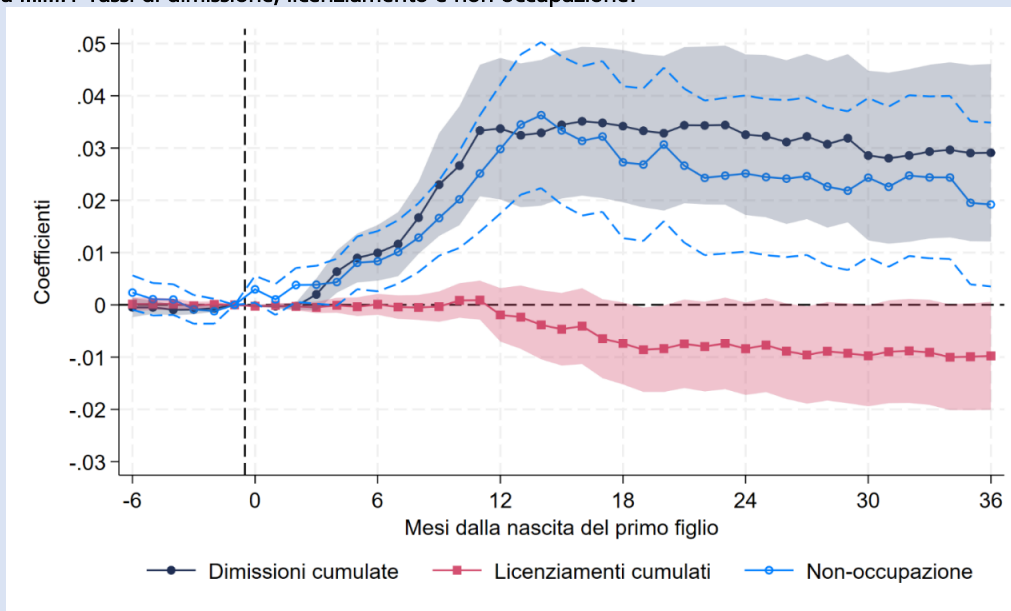
¹⁶⁵ Dal saldo si escludono le madri che si dimettono, per cui si fa riferimento alle posizioni lavorative dei colleghi.

posizioni lavorative attivate e terminate – del 4,7 per cento rispetto al periodo antecedente alla riforma. Per la sostituzione delle dipendenti che si dimettono, le aziende più colpite dalla riforma si rivolgono quindi al mercato del lavoro esterno piuttosto che a quello interno o alla riorganizzazione delle mansioni tra i lavoratori già in azienda. Nel farlo, le imprese preferiscono utilizzare contratti temporanei o comunque di breve durata: l'aumento del turnover si associa infatti a una riduzione permanente (fino a 36 mesi dopo la nascita) della quota di lavoratrici assunte con contratti a tempo indeterminato (Figura I.III.1.3).

Tale evidenza potrebbe segnalare la volontà delle imprese di ottenere nuovamente il controllo sul momento della cessazione del rapporto di lavoro, attraverso l'utilizzo di contratti durata inferiore. Ne conseguirebbe una minore qualità dei lavori offerti alle donne in età fertile, supportando l'ipotesi di discriminazione statistica nei loro confronti. Potrebbe quindi innescarsi un circolo vizioso in cui le donne, avendo meno opportunità di occupazione a tempo indeterminato, sarebbero più propense ad uscire dal mercato del lavoro dopo la nascita.

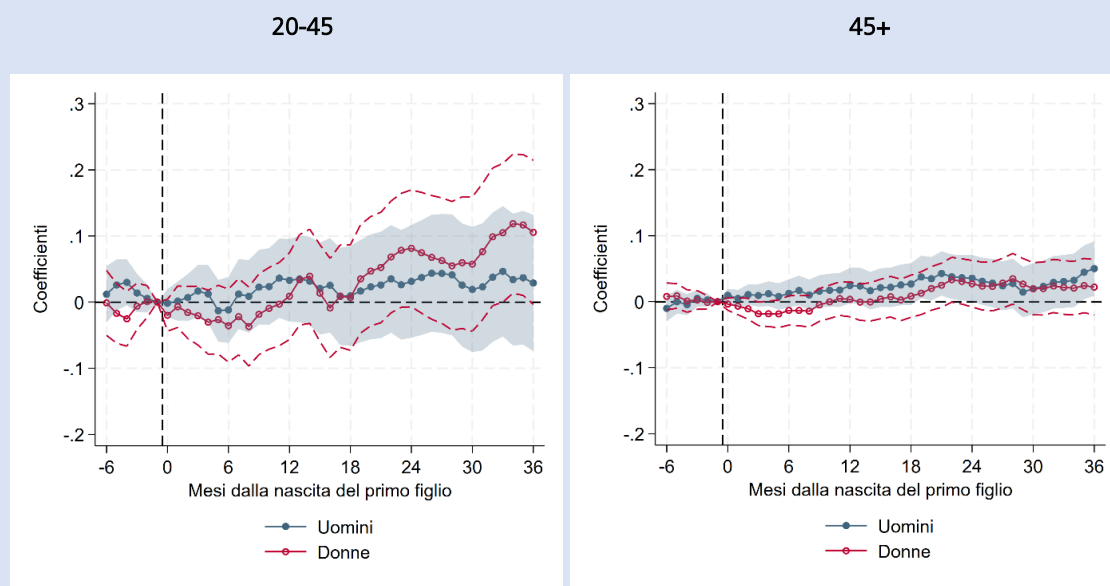
Sebbene la previsione di un sussidio di disoccupazione per le madri che si dimettono miri a preservare il loro reddito in prossimità della nascita di un figlio, l'analisi suggerisce che potrebbero esserci ripercussioni negative sulla qualità delle loro opportunità lavorative.

Figura I.III.1.1 Tassi di dimissione, licenziamento e non occupazione.



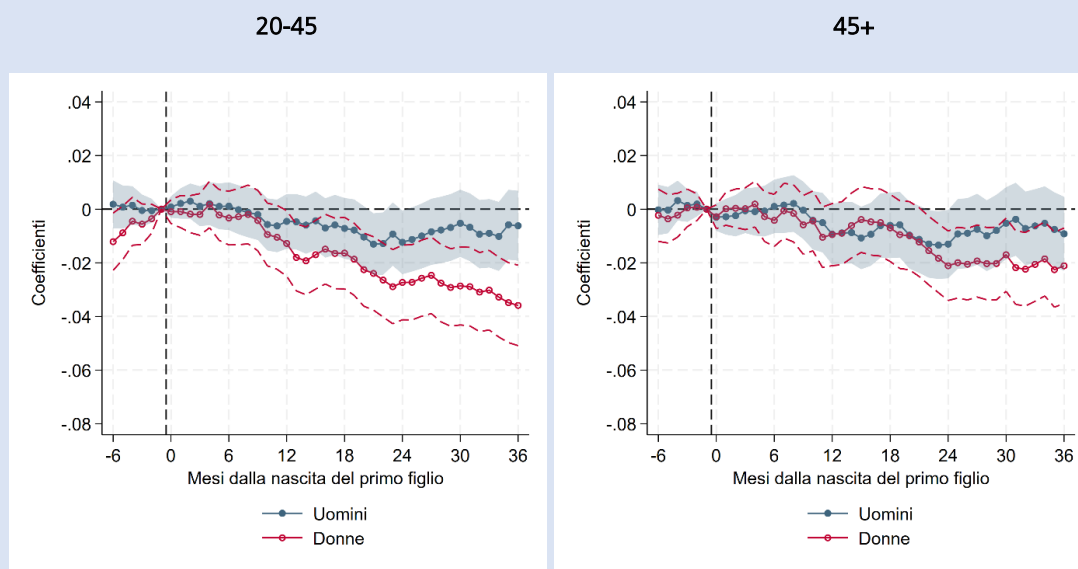
Note: Coefficienti risultanti dalla stima di un modello dinamico di tipo event-study, con intervalli di confidenza al 95 per cento ottenuti da errori standard clusterizzati a livello individuale. Ciascun punto rappresenta, ad ogni mese in prossimità della nascita del primo figlio (tra -6 e 36, escludendo il periodo -1, che quindi corrisponde allo 0), la differenza nei tassi di dimissione/licenziamento/non occupazione tra madri che appartengono a quarti diversi della distribuzione dell'aumento della durata potenziale del sussidio di disoccupazione dovuto alla riforma, prima e dopo l'introduzione della NASpl.

Figura I.III.1.2 Assunzioni nette cumulate per età e genere.



Note: Coefficienti risultanti dalla stima di un modello dinamico di tipo event-study, con intervalli di confidenza al 95 per cento ottenuti da errori standard clusterizzati a livello d'impresa. Ciascun punto rappresenta, ad ogni mese in prossimità della nascita del primo figlio (tra -6 e 36, escludendo il periodo -1, che quindi corrisponde allo 0), la variazione nel saldo delle posizioni nette (assunzioni al netto delle cessazioni) cumulate per età e per genere nelle imprese in cui sono occupate le donne che diventano madri e che appartengono a quarti diversi della distribuzione dell'aumento della durata potenziale del sussidio di disoccupazione dovuto alla riforma, prima e dopo l'introduzione della NASpl. Il saldo è calcolato escludendo la donna che diventa madre.

Figura I.III.1.3 Quota di contratti a tempo indeterminato per età e genere.



Note: Coefficienti risultanti dalla stima di un modello dinamico di tipo event-study, con intervalli di confidenza al 95 per cento ottenuti da errori standard clusterizzati a livello d'impresa. Ciascun punto rappresenta, ad ogni mese in prossimità della nascita del primo figlio (tra -6 e 36, escludendo il periodo -1, che quindi corrisponde allo 0), la variazione nella quota di posizioni a tempo indeterminato per età e per genere nelle imprese in cui sono occupate le donne che diventano madri e che appartengono a quarti diversi della distribuzione dell'aumento della durata potenziale del sussidio di disoccupazione dovuto alla riforma, prima e dopo l'introduzione della NASpl. Il saldo è calcolato escludendo la donna che diventa madre.

Riferimenti:

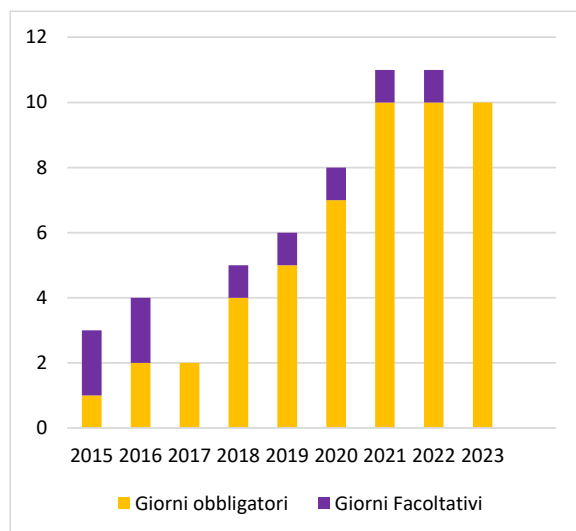
Kleven, H., Landais, C., & Leite-Mariante, G. (2023). The child penalty atlas (No. w31649). National Bureau of Economic Research.

Carta, F., Casarico, A., De Philippis, M. & Lattanzio, S. (2024). Mom's Out: Employment after Childbirth and Firm-Level Responses. DISCUSSION PAPER SERIES IZA DP No. 16908.

Casarico, A., & Lattanzio, S. (2023). Behind the child penalty: understanding what contributes to the labour market costs of motherhood. *Journal of Population Economics*, 36(3), 1489-1511.

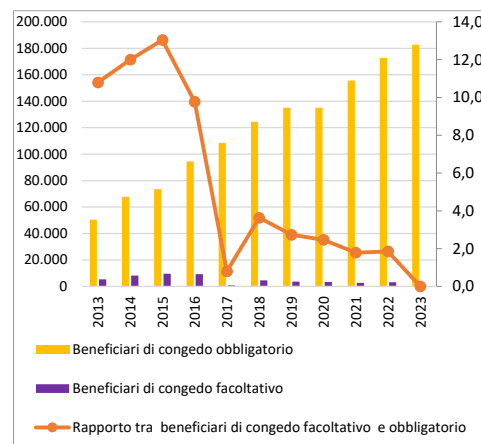
De Philippis, M. & Lo Bello, S. (2022). The Ins and Outs of the Gender Employment Gap: Assessing the Role of Fertility. Technical report, mimeo.

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



Fonte: Legge n. 92 del 2012 (art. 4), legge n.232 del 2016 (art. 1), legge n. 145 del 2018 (art. 1), legge n. 160 del 2019 (art. 1), legge n. 178 del 2020 (art. 1).

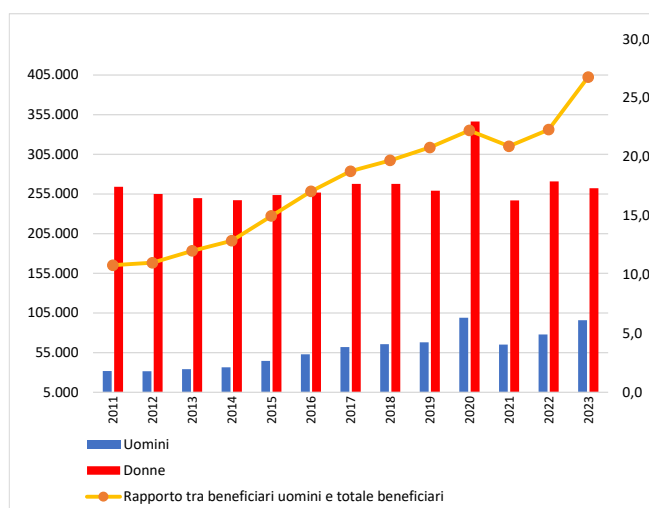
Figura 1.3.2 Beneficiari di congedo di paternità obbligatorio e facoltativo e rapporto tra beneficiari di congedo facoltativo e beneficiari di congedo obbligatorio. Anni 2013-2023*.



(*) 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.

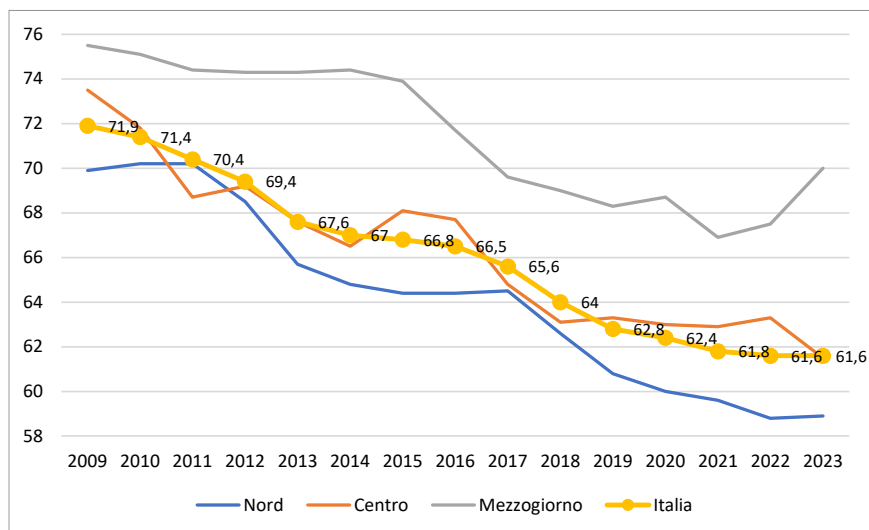
Fonte: INPS.

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 2011-2023.



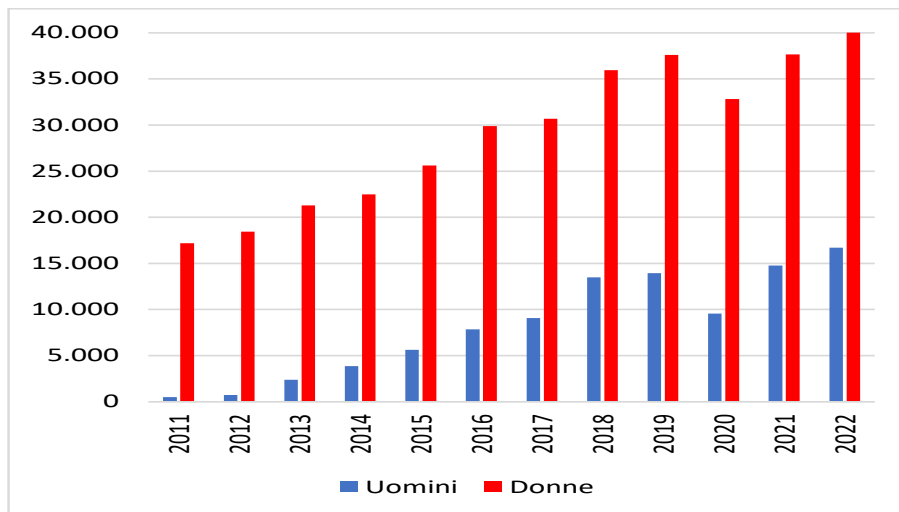
Fonte: INPS.

Figura 1.3.4 Indice di asimmetria nel lavoro familiare nelle coppie con donna di 25-44 anni per ripartizione geografica. Valori percentuali. Anni 2009-2023.



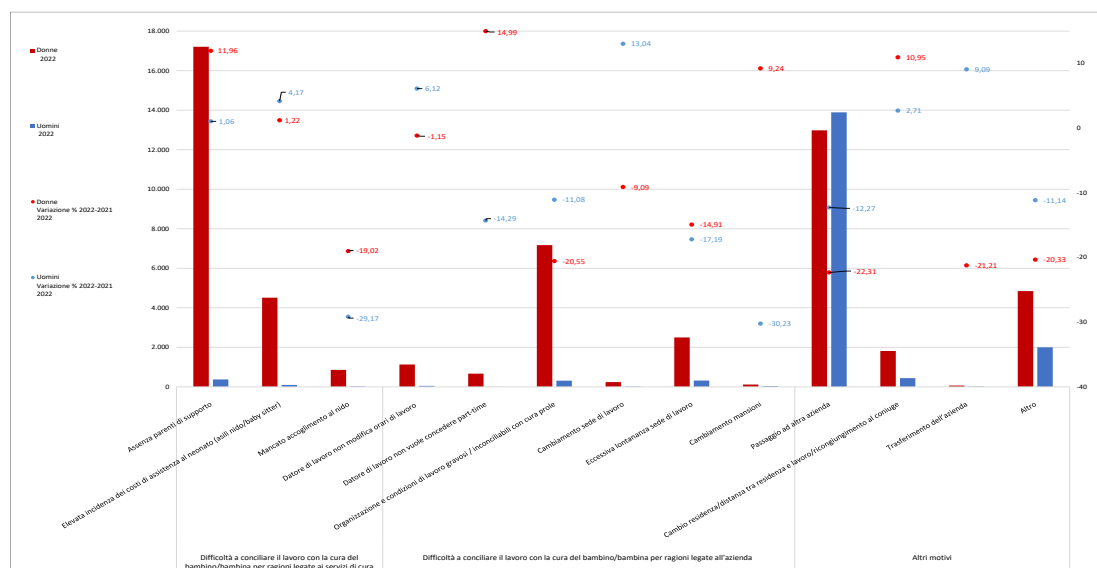
Fonte: Istat, Elaborazione su dati Indagine Uso del tempo e Indagine Aspetti della vita quotidiana. (L'indicatore deriva dalla fonte Istat "Uso del tempo" per gli anni 2008/09 e per 2013/2014. I dati relativi agli anni intermedi tra le due indagini e i dati relativi agli anni intermedi tra le due indagini 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.



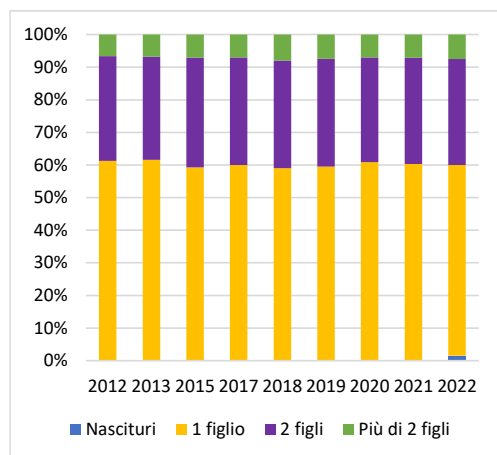
Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro (2022) Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri. Alla data del 10 dicembre non è disponibile la Relazione annuale 2023. Pertanto, per questa Relazione al Parlamento sul consuntivo 2023 sono stati utilizzati i dati fino al 2022.

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 2022-2021.



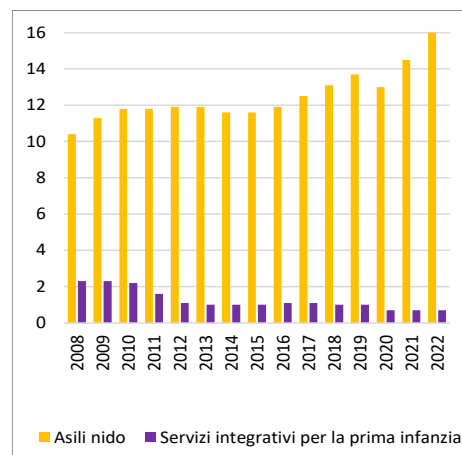
Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro (2022). Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri. Alla data del 10 dicembre non è disponibile la Relazione annuale 2023. Pertanto, per questa Relazione al Parlamento sul consuntivo 2023 sono stati utilizzati i dati fino al 2022.

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.



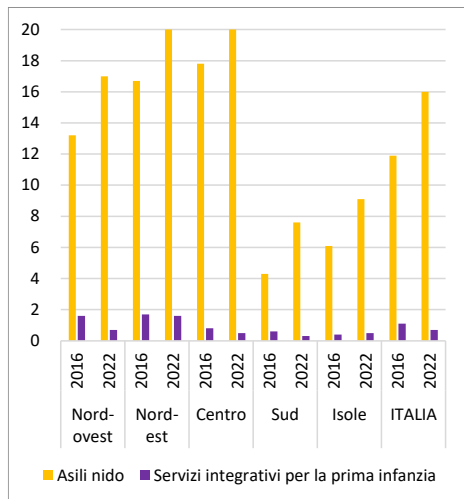
Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro - Relazioni annuali sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri. Alla data del 10 dicembre non è disponibile la Relazione annuale 2023. Pertanto, per questa Relazione al Parlamento sul consuntivo 2023 sono stati utilizzati i dati fino al 2022.

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 2008-2022.



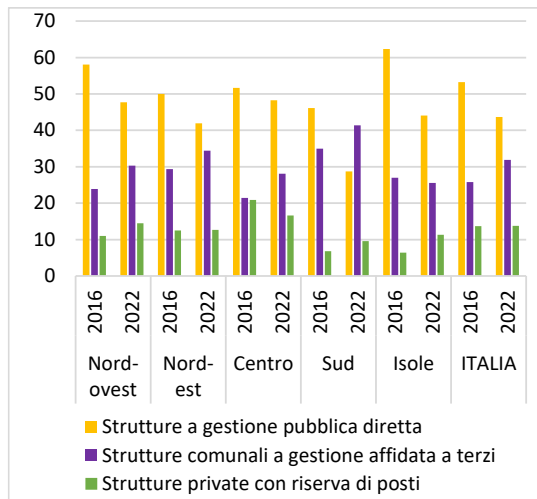
Fonte: Istat. Anni 2008-2012 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia". Anni 2013-2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni". Anni 2017-2021 "L'offerta comunale di asili nido 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 2022.



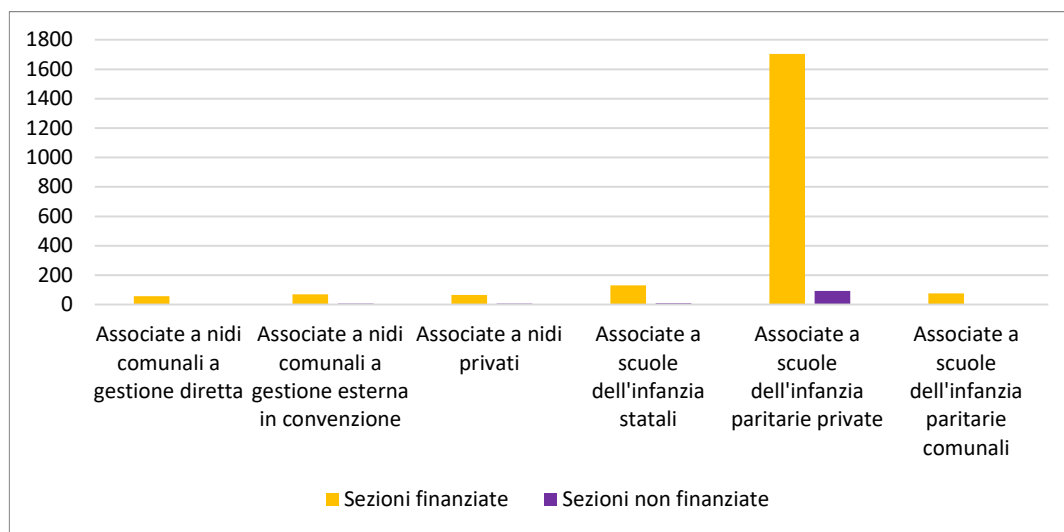
Fonte: Istat - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia.

Figura 1.3.10 Utenti dell'offerta comunale di asili nido e sezioni primavera, per tipo di gestione del servizio. Anni 2016 e 2022.



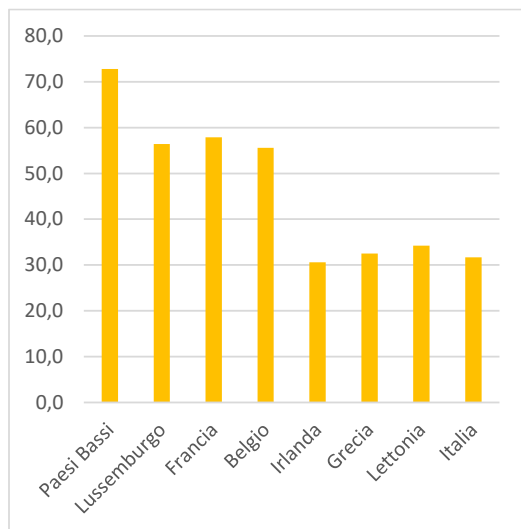
Fonte: Istat - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia.

Figura 1.3.11 Sezioni primavera associate ai diversi tipi di strutture per l'infanzia, per tipologia di gestione. Valori percentuali. Anno scolastico 2021/2022.



Fonte: Ministero dell'istruzione.

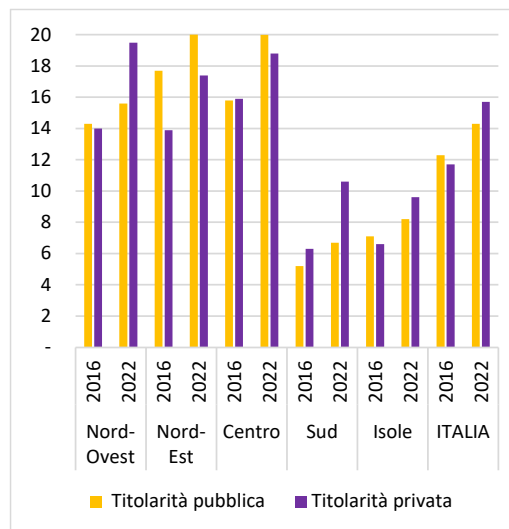
Figura 1.3.12 Tasso di iscrizione di bambini di età 0-2 anni nei servizi socioeducativi per la prima infanzia, in alcuni Paesi europei. Anno 2022.



Fonte: OECD Family database - Parental leave systems

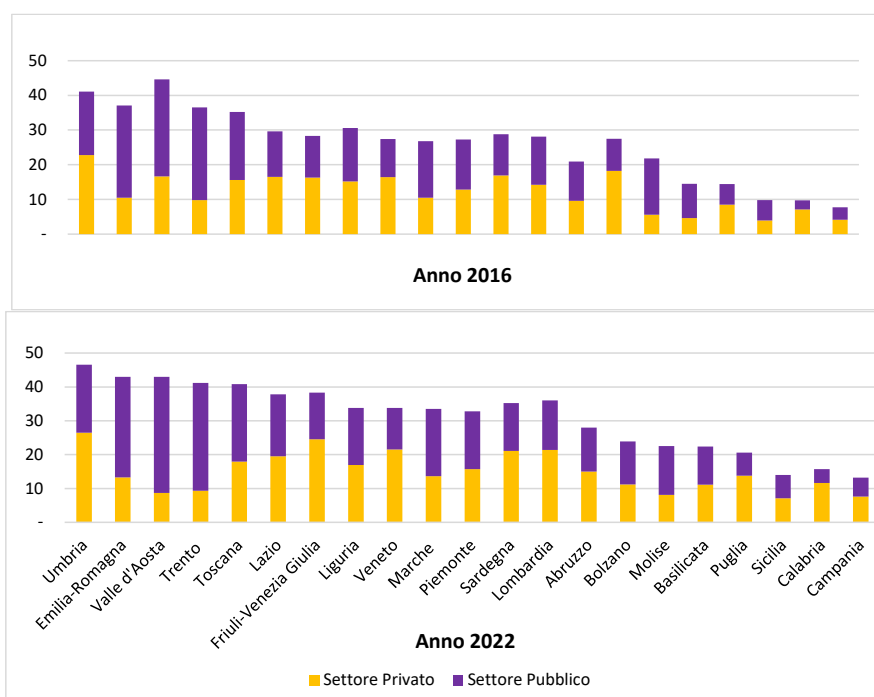
Dati estratti a giugno 2024.

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 2022.



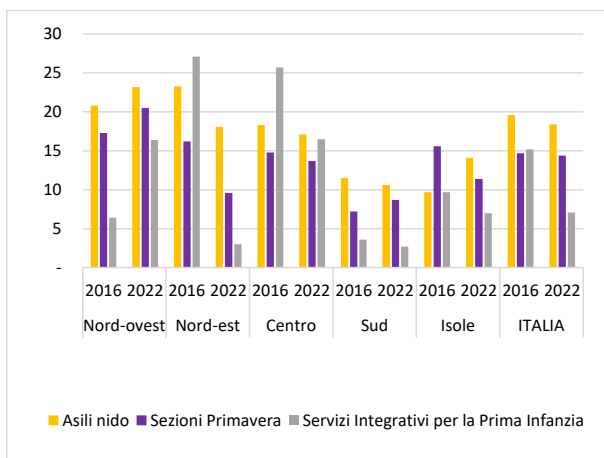
Fonte: Istat - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia.

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 2022.



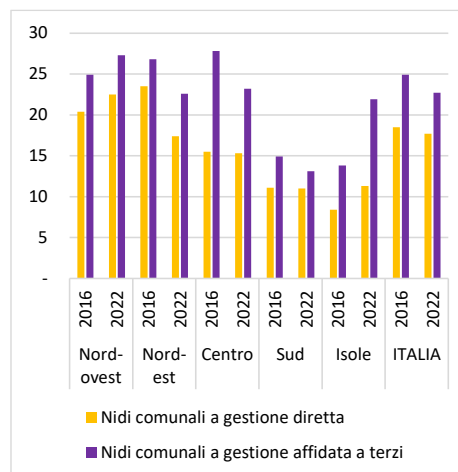
Fonte: Istat - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia.

Figura 1.3.15 Percentuale di spesa pagata dagli utenti nei servizi socioeducativi per la prima infanzia. Anni 2016 e 2022.



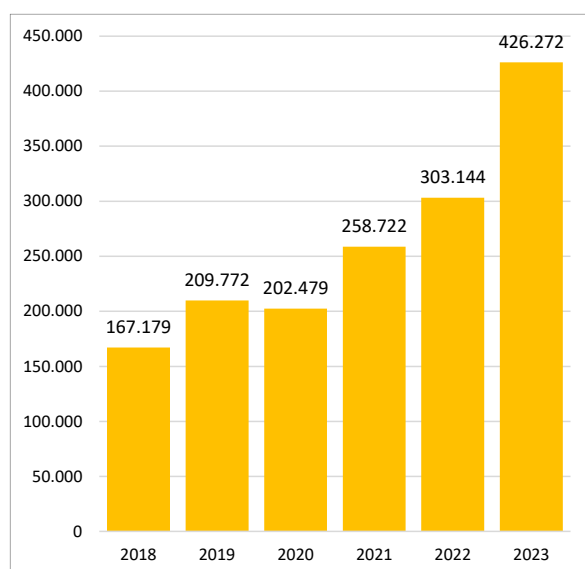
Fonte: Istat - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia.

Figura 1.3.16 Percentuale di spesa pagata dagli utenti negli asili nido pubblici a gestione diretta e affidata a terzi. Anni 2016 e 2022.



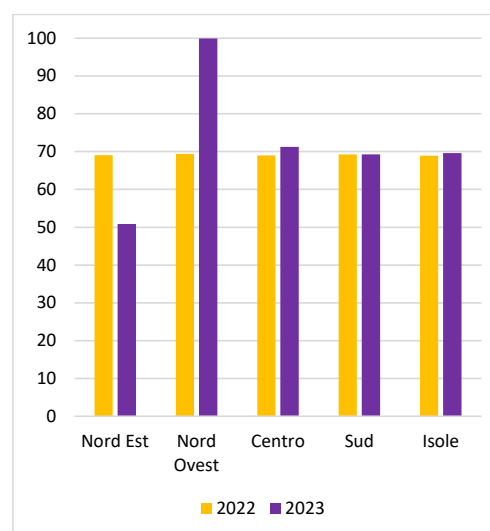
Fonte: Istat - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socioeducativi per la prima infanzia.

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, 2022 e 2023.



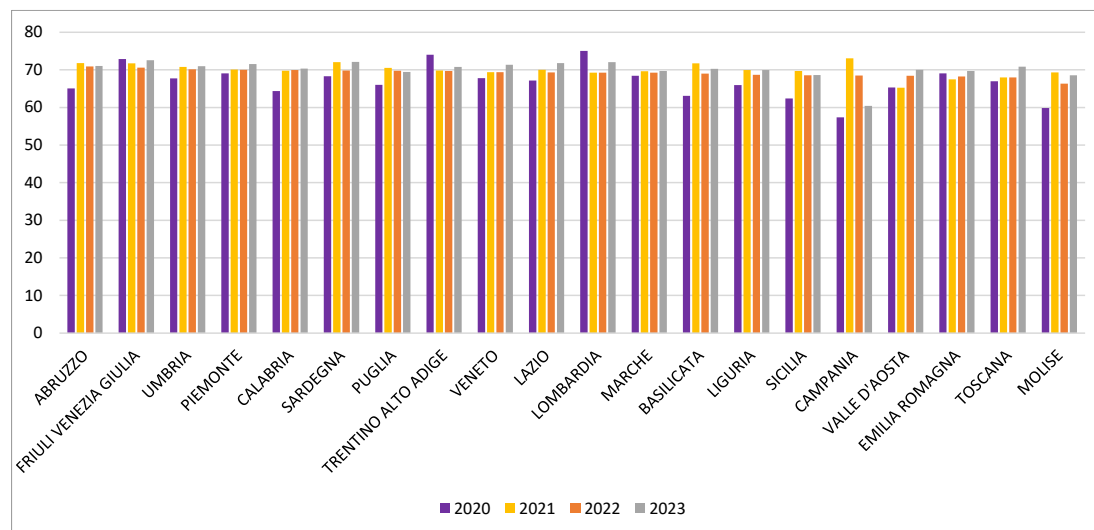
Fonte: INPS.

Figura 1.3.18 Bambini che hanno usufruito del bonus asilo nido in Italia, per ripartizioni geografiche. Valori percentuali. Anni 2022 e 2023.



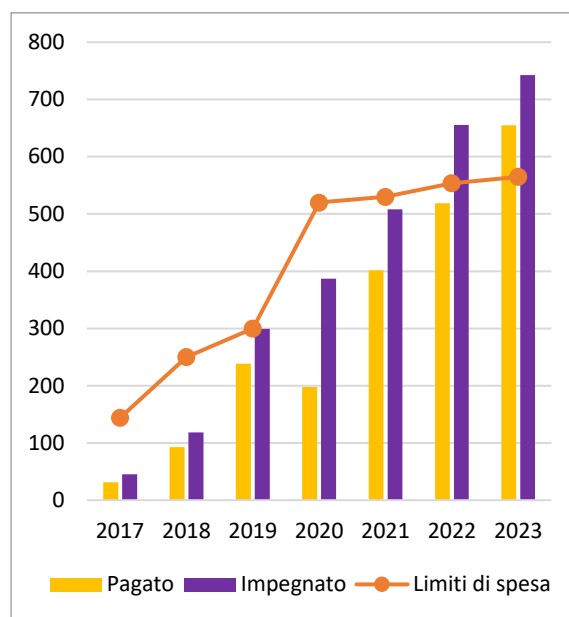
Fonte: INPS.

Figura 1.3.19 Bambini 0-2 anni richiedenti che hanno usufruito del bonus asilo nido nelle regioni italiane. Valori percentuali. Anni 2020-2023.



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 2017-2023.



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 assicurative¹⁶⁶. 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 donne¹⁶⁷. L'invecchiamento della popolazione e il calo delle nascite in Italia hanno determinato una struttura demografica caratterizzata da un numero sempre maggiore di anziani e una forza lavoro in progressiva diminuzione. Tra i fattori che influenzano sia il declino della natalità, sia la scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro, vi è il persistente divario di genere nei risultati occupazionali, che continua a caratterizzare il nostro paese e ad ostacolare una maggiore equità sociale ed economica¹⁶⁸.

In materia di previdenza, nel 2023, è stato introdotto in via sperimentale il regime di pensione anticipata "Quota 103" per chi, entro il 31 dicembre 2023, raggiunge 62 anni di età e almeno 41 anni di contributi. Sono state inoltre prorogate le misure di "Opzione Donna" e "APE Sociale", con modifiche ai requisiti anagrafici e una selezione delle lavoratrici beneficiarie. Per contrastare l'inflazione, le pensioni di importo pari o inferiore al minimo INPS sono state aumentate per il biennio 2023-2024, con un incremento maggiore nel 2023 per gli over 75. È stato rivisto anche il meccanismo di indicizzazione per il biennio 2023-2024¹⁶⁹.

Le ultime rilevazioni sul reddito medio nel 2022 fornite da Eurostat indicano un aumento del reddito mediano disponibile per l'Italia. Nel 2021, il reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne era in aumento e aveva raggiunto in media 20,7 mila euro, comprensivo di trasferimenti sociali. Nel 2022, il reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne dopo i trasferimenti sociali è pari a 22,2 mila euro (+1500 euro rispetto al 2021). Il divario di genere rimane rilevante (pari a circa 1.000 euro, diminuito rispetto ai 1.200 euro dell'anno precedente), anche perché i trasferimenti sociali tendono ad avere un effetto più favorevole per gli uomini, che sono maggiormente presenti nel 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

¹⁶⁶ 2021 Relazione annuale del presidente - XX rapporto annuale INPS: <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>.

¹⁶⁷ Cfr. il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro" di questa relazione.

¹⁶⁸ Rapporto annuale INPS XXIII: <https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxiii-rapporto-annuale.html>.

¹⁶⁹ Documento di economia e finanza 2023 - Sezione I Programma di stabilità: <https://www.mef.gov.it/focus/II-Documento-di-Economia-e-finanza-2023-DEF/>.

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 mostra la complessità di un'analisi della povertà condotta anche nella 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 medio¹⁷⁰, 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*)¹⁷¹. Dal 2019, tra i trasferimenti figura anche il reddito di cittadinanza¹⁷². Nel 2020, tra i trasferimenti, è stato introdotto il 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

¹⁷⁰ 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>.

¹⁷¹ 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.

¹⁷² Nel 2023 il reddito di cittadinanza è riconosciuto ai beneficiari nel limite massimo di sette mensilità e comunque non oltre il 31 dicembre 2023. Sono esclusi dall'applicazione di tale limite: i percettori dello stesso che prima della scadenza del periodo di sette mesi sono stati presi in carico dai servizi sociali in quanto non attivabili al lavoro; i nuclei familiari con persone con disabilità, come definite ai sensi del dpcm 159 del 2013, minorenni o persone con almeno 60 anni di età, fermo restando il limite di fruizione del beneficio entro il 31 dicembre 2023.

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 2022)¹⁷³. Nel 2022 in Italia il **reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne prima dei trasferimenti sociali**, è di circa 20,4 mila euro e in aumento rispetto al 2021, quando era pari a 19,1 mila euro (+1.300 euro), e in aumento rispetto al 2010 quando era 16,7 mila euro (+3,7 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 2022 invece il divario diminuisce rispetto al 2021 di 0,2 mila euro da attribuire ad un incremento rilevante del reddito disponibile medio delle donne. Nell'ultimo anno disponibile il divario è diminuito rispetto all'anno precedente di circa 200 euro e 200 euro in più rispetto al 2019. I trasferimenti sociali sostengono le famiglie aumentandone il reddito disponibile, in media per oltre mille euro. Nel 2022 il **reddito disponibile equivalente medio delle donne, dopo i trasferimenti sociali**, è di 22,2 mila euro e in aumento rispetto ai 20,7 mila euro del 2021 (+ 1.500 euro) e in crescita rispetto ai 17,7 mila euro del 2010 (+4,5 mila euro in tredici anni). Anche il reddito degli uomini beneficia dei trasferimenti sociali, con un effetto ridotto nel 2022 rispetto a quello delle donne che fa diminuire di 200 euro il divario di genere per il reddito familiare disponibile equivalente medio. Nel 2022, quindi, la differenza di reddito tra le donne e gli uomini è di 1.000 euro, ritornando ai livelli del 2010 (**Figura 1.4.1**). Secondo le **stime anticipate per il 2023 fornite da Eurostat**¹⁷⁴ è in atto una tendenza positiva. Le stime sulla distribuzione del reddito 2023 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 2022 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 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 2022 i *single* con figli a carico¹⁷⁵ in povertà, considerando il reddito prima

¹⁷³ Fonte: Eurostat, Indagine EU-SILC.

(https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_DI03_custom_1275633/default/table?lang=en). Si ricorda che Le statistiche definitive sul reddito ricavate dall'Indagine EU-SILC sono pubblicate annualmente nel mese di dicembre con un ritardo nei dati sui redditi (e quindi su tutti gli indicatori ad essi relativi) di due anni rispetto all'anno di pubblicazione: nel mese di dicembre dell'anno t vengono infatti pubblicati i dati relativi all'indagine EU-SILC dell'anno t-1, nella quale i redditi rilevati fanno riferimento all'anno t-2. 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.

¹⁷⁴ Da alcuni anni Eurostat fornisce alcune statistiche sperimentali che includono delle stime anticipate sull'evoluzione della disuguaglianza dei redditi e della povertà basate sull'Indagine EU-SILC, facendo uso di modelli di microsimulazione che tengono conto sia dell'evoluzione del mercato del lavoro sui redditi da lavoro sia degli effetti delle misure di protezione sociale (vigenti o di nuova introduzione) presenti nei 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.

¹⁷⁵ 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>).

dei trasferimenti sociali¹⁷⁶, sono il 47,2 per cento, mentre nel 2021 erano il 41,6 per cento (+5,6 punti percentuali) e nel 2007 erano il 43,2 per cento (+ 4 punti percentuali). Il rischio di povertà è molto inferiore nel caso di famiglie senza figli: nel 2022, i nuclei familiari composti da due o più adulti sotto la soglia di povertà, considerando il reddito prima dei trasferimenti sociali, sono il 17,7 per cento, in diminuzione rispetto al 2021 (-1,2 punti percentuali). Nel 2007 la percentuale di queste famiglie sotto la soglia di povertà era minore di 1,8 punti percentuali e pari al 15,9 per cento.

I trasferimenti sociali¹⁷⁷ previsti fino all'anno 2022 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 33,1 per cento nel 2022, mentre nel 2021 era pari al 29,9 per cento (+3,2 punti percentuali). Nel complesso, nel 2022 le famiglie con figli a carico sotto la soglia di povertà, dopo aver ricevuto i trasferimenti sociali, sono il 22,2 per cento, mentre nel 2021 erano il 23,2 per cento (-1 punto percentuale) (Figura 1.4.2).

Secondo le **stime anticipate per il 2023** pubblicate da Eurostat¹⁷⁸ emergono alcune differenze di genere rispetto al rischio di povertà che variano anche in base alla classe di età¹⁷⁹. In Italia, nel 2022 il 28,9 per cento delle donne si trova al di sotto della soglia di povertà, a fronte del 25,9 per cento degli uomini, considerando i redditi prima dei trasferimenti sociali. Nel 2022, tra i giovani sotto i 18 anni le donne a rischio di povertà, sono il 40,8 per cento, una quota superiore rispetto ai coetanei uomini (38,3 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 31,5 per cento mentre quella degli uomini è pari a 26,5 per cento, con 5 punti percentuali di differenza¹⁸⁰. 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 21,8 e 17,7 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 2022, sono in diminuzione rispetto al 22,5 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 4,1 punti percentuali nel 2022, 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 2022 le donne sopra i 65 anni esposte al rischio di povertà sono il 18,6 per cento (contro il 21,8 per cento prima dei trasferimenti) mentre nel 2021 erano il 20,5 per cento (contro il 22,5 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 3,9 punti percentuali nel 2022 e (6,3 punti percentuali nel 2007) (Figura 1.4.3).

¹⁷⁶ 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>.

¹⁷⁷ 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.

¹⁷⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_li10__custom_13068476/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.

¹⁷⁹ 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.

¹⁸⁰ Fonte: Eurostat EU-SILC.

In Italia, nel 2023, la povertà assoluta registra un minimo divario di genere; la quota di donne in povertà assoluta è pari a 9,7 mentre quella degli uomini è pari a 9,8 per cento (+0,7 punti percentuali rispetto al 2021). Al contempo, la povertà relativa è aumentata.

In Italia, la povertà viene misurata anche sulla base dei consumi familiari, tramite l'**indice di povertà assoluta**, diffuso ogni anno dall'Istat¹⁸¹, che rientra tra gli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel ciclo di programmazione economico-finanziaria¹⁸². 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 assolute¹⁸³. 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 2024¹⁸⁴, che si riferiscono solo al biennio 2022-2023, nel 2023 risultano in povertà assoluta poco più di 2,2 milioni di famiglie, l'8,4 per cento del totale delle famiglie, in leggero aumento rispetto all'8,3 per cento del 2022. In corrispondenza, nel 2023 ci sono circa 5,7 milioni di individui in povertà assoluta, il 9,7 per cento del totale (valore pari a quello registrato nel 2022) con un divario di genere quasi 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 2023, l'incidenza delle famiglie in povertà assoluta si conferma più alta nel Mezzogiorno (dal 10,7 per cento del 2022 al 10,2 per cento del 2023), al Nord (da 7,5 per cento a 7,9 per cento) e nel Centro (dal 6,4 per cento al 6,7 per cento).

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 2022 sono il 13,6 per cento contro il 14,1 degli uomini; il divario di genere nel 2022 è a svantaggio degli uomini attestandosi allo 0,5 per cento a vantaggio delle donne rispetto ai valori del 2021, in cui il divario di genere era pari allo 0,2 per cento a svantaggio delle donne. Tra chi ha più di 65 anni si osserva una quota più alta di donne sia nel 2021 che nel 2022, sebbene si verifichi una lieve diminuzione del divario di genere, la quota di donne povere resta invariata rispetto al 2021 (6,6 per cento), la quota di uomini poveri passa dal 5,8 per cento del 2021 al 5,7 per cento del 2022 (**Figura 1.4.4**).

¹⁸¹ Fonte: Istat, Indagine sulle spese delle famiglie (<https://www.istat.it/it/archivio/180341>).

¹⁸² 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.

¹⁸³ 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).

¹⁸⁴ Si faccia riferimento a *Le statistiche dell'Istat sulla povertà, anno 2023* (<https://www.istat.it/comunicato-stampa/la-poverta-in-italia-anno-2023/>) diffuse il 17 ottobre 2024.

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 povertà¹⁸⁵ 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 2023, per una famiglia di due componenti, la soglia stimata è pari a 1.211 euro, 161 euro in più rispetto ai 1.050 del 2022¹⁸⁶.

Nel 2023 la quota di famiglie in povertà relativa è rimasta stabile rispetto al 2022 registrando il 10,6 per cento, per un totale di 8,5 milioni di individui (in lieve crescita rispetto al 2022 e pari al 14,5 per cento). La quota di donne che vivono una condizione di povertà relativa è pari al 14,5 per cento nel 2023 (in aumento dello 0,6 per cento rispetto al 2022). Per gli uomini, invece, si è registrata una diminuzione dal 14,9 per cento del 2022 al 14,5 per cento del 2023 (**Tavola 1.4.2**).

Secondo gli ultimi dati BES disponibili, anno 2021, le donne che dichiarano di essere in grande difficoltà economica, o di vivere in famiglie con grave deprivazione materiale, 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.

L'indice di valutazione soggettiva di difficoltà economica¹⁸⁷ - **"grande difficoltà ad arrivare a fine mese"**¹⁸⁸ - 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 Italia¹⁸⁹. 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, mentre gli uomini sono il 9,1 per cento registrando 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

¹⁸⁵ 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).

¹⁸⁶ L'Istat calcola annualmente anche una linea di povertà dell'anno corrente rivalutando quella dell'anno precedente con la variazione dei prezzi. Il calcolatore delle soglie di povertà Istat è disponibile al link <https://www.istat.it/dati/calcolatori/soglia-di-poverta/>, secondo la metodologia di calcolo rivista.

¹⁸⁷ 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.

¹⁸⁸ 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.

¹⁸⁹ 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/C3%20A0/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)/il-rapporto-istat-sul-bes](https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilita/C3%20A0/la-misurazione-del-benessere-(bes)/il-rapporto-istat-sul-bes).

affrontano diversi problemi di sostentamento economico¹⁹⁰; nel 2021 le donne in questa condizione sono il 5,4 per cento, mentre gli uomini sono il 5,9 per cento 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 2023 è tornato vicino ai livelli registrati nel 2019, da 2,754 milioni di beneficiari a 2,732 milioni nel 2023. Nel 2023 il numero medio di giornate per beneficiario della NASpl è pari a 128.

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 milioni¹⁹¹ (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 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 2023 si è scesi a un numero medio pari alle 40 ore e un valore massimo di 42 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 aziendale¹⁹².

Per gli **strumenti di sostegno al reddito dei disoccupati**, l'INPS¹⁹³ 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 2021 e nel 2022, tornando nel 2023 vicini ai livelli pre-pandemia: infatti, da 2,754 milioni di beneficiari del 2019, si è passati a 2,661 milioni nel 2020, a 2,434 milioni nel 2021, a 2,619 milioni nel 2022 e a 2,732 milioni nel 2023. È **lievemente aumentato il numero medio di giornate per beneficiario, da 126 nel 2022 a 128 nel 2023**; un analogo andamento ha avuto **l'indennità di disoccupazione agricola**. Con riferimento alla **DIS-COLL** (indennità di disoccupazione per

¹⁹⁰ 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>.

¹⁹¹ 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).

¹⁹² Si veda il capitolo 1 del XXIII Rapporto Annuale INPS 2024

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

¹⁹³ XXIII Rapporto annuale INPS 2024.

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 2023 a 4.800 euro contro 2.097 del 2021.

Recentemente sono state istituite due nuove misure: l'Indennità Straordinaria di Continuità Reddittuale e Operativa (ISCRO¹⁹⁴) 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 quanto riguarda l'ALAS, nel biennio 2022-2023 il numero di domande con almeno un pagamento è stato complessivamente di 1.529 e la spesa complessiva è stata di circa 3,5 milioni di euro¹⁹⁵.

Il Supporto per la Formazione e il Lavoro, istituito a decorrere dal 1° settembre 2023, è una misura di politica attiva rivolta all'inserimento nel mondo del lavoro delle persone occupabili, a rischio di esclusione sociale e lavorativa. Essa è stata pensata per supportare quella fascia di ex percettori di RdC che, per le loro caratteristiche, come evidenziato nei precedenti rapporti annuali dell'INPS e dall'ANPAL, sono molto lontani dal mercato del lavoro e devono attivarsi ed essere presi in carico direttamente dai servizi per l'impiego per risultare work ready.

La prestazione, denominata **Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL)**, consiste in un'indennità economica di 350 euro mensili per un massimo di 12 mesi non rinnovabili, subordinata alla partecipazione a iniziative di attivazione (es. formazione o inserimento lavorativo). A differenza del Reddito di Cittadinanza (RdC) e dell'Assegno di Inclusione (ADI)¹⁹⁶, è una misura una tantum. Il pagamento avviene tramite bonifico mensile dell'INPS, senza l'uso di carte prepagate. È rivolta a persone tra i 18 e i 59 anni con un ISEE familiare fino a 6.000 euro annui, escluse dai requisiti per l'ADI.

Alla data di redazione del XXIII Rapporto INPS, il numero di beneficiari di almeno una mensilità del SFL, considerando l'intero periodo, settembre 2023-dicembre 2023, è pari a circa 33 mila, con un numero di mensilità medie percepite pari a 2,3. I beneficiari si concentrano nelle regioni del Sud e nelle Isole, che rappresentano il 77,4 per cento del totale; seguono le regioni del Nord con il 13,4 per cento e, infine, quelle del Centro con il 9,2 per cento. La regione con il maggior numero di nuclei percettori è la Campania con il 32,2 per cento, seguita da Sicilia con il 18 per cento e la Calabria con l'11,6 per cento.

L'accesso al **Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL)** richiede il rispetto di numerosi requisiti come il reddito, il patrimonio, la residenza e i beni durevoli. Il processo include obblighi e competenze digitali che potrebbero risultare complessi per le fasce di età più avanzate.

¹⁹⁴ Legge di bilancio 2021, legge n. 178/2020 art. 1, commi 386-400.

¹⁹⁵ XXIII Rapporto annuale INPS 2024.

¹⁹⁶ Quindi il SFL può essere concesso anche ai componenti di nuclei percettori di ADI che hanno le seguenti caratteristiche: a) non devono essere calcolati nella scala di equivalenza; b) decidono di partecipare ai percorsi formativi pur non essendo sottoposti agli obblighi di cui all'art. 6, c. 4. Sono soggetti a tali obblighi i componenti maggiorenni che: a) hanno responsabilità genitoriale; b) non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi; c) non abbiano obblighi di cura.

Procedura di accesso e obblighi:

La procedura prevede:

- a) la sottoscrizione, mediante la piattaforma del SIISL, del patto di attivazione digitale con il quale si assume l'impegno a presentarsi alla convocazione del servizio per il lavoro competente per la stipula del patto di servizio;
- b) la stipula, a seguito della convocazione presso il servizio per il lavoro competente¹⁹⁷, del patto di servizio personalizzato, nel quale sono indicate, quale misura di attivazione al lavoro, almeno tre agenzie per il lavoro o enti autorizzati all'attività di intermediazione individuate dal beneficiario nell'ambito del patto di attivazione digitale¹⁹⁸;
- c) la ricezione, dopo la stipulazione del patto di servizio, attraverso la piattaforma SIISL, di offerte di lavoro e servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro, specifici progetti di formazione oppure autonomamente individuare progetti di formazione, dandone immediata comunicazione attraverso la piattaforma.

Le donne italiane ricevono, in media, una pensione del 28,1 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 25,4 per cento.

Poiché il lavoro è uno dei principali canali di acquisizione dei diritti pensionistici, le donne, in media, riescono a versare un ammontare di contributi inferiore rispetto agli uomini. La vita lavorativa delle donne italiane è infatti frammentata e concentrata in settori economici con una remunerazione inferiore, in lavori *part-time* e con contratti temporanei. Le donne svolgono ancora la maggior parte delle attività di cura familiare e domestica e ciò incide fortemente sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro. Il reddito da pensione di una donna può derivare anche dalla condivisione della pensione del coniuge e dalla fruizione di una pensione di reversibilità, ma questi canali risentono della crescente instabilità matrimoniale. L'insieme di questi fattori determinano un reddito pensionistico delle donne inferiore rispetto a quello degli uomini. Il **divario pensionistico di genere** viene calcolato dall'Eurostat come la percentuale del reddito pensionistico medio delle donne su quello degli uomini¹⁹⁹ 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 2023 il divario pensionistico di genere in Italia è pari al **28,1 per cento**, in diminuzione rispetto a quanto registrato nel 2022 quando era pari a 30,1 per cento (-2 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 25,4 per cento nel 2023²⁰⁰. Il divario pensionistico di genere in Germania nel 2023 è pari a 26,9 per cento, in diminuzione rispetto a quanto registrato nel 2019 (-9,4 punti percentuali). In Portogallo, invece, le donne di età superiore

¹⁹⁷ La convocazione del richiedente da parte del competente servizio per il lavoro può essere eseguita tramite la piattaforma del SIISL ovvero con altri mezzi, quali messaggistica telefonica o posta elettronica, utilizzando i contatti a tal fine forniti dai beneficiari.

¹⁹⁸ Il patto di servizio personalizzato può prevedere l'adesione ai servizi al lavoro e ai percorsi formativi previsti dal Programma GOL.

¹⁹⁹ 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.

²⁰⁰ Fonte: Eurostat EU-SILC survey - dataset: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PNP13__custom_6991029/default/table?lang=en.

ai 65 anni, nel 2023, hanno ricevuto una pensione mediamente inferiore del 27,6 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)²⁰¹. 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 prefissati²⁰². 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 2019²⁰³. Inoltre, i requisiti anagrafici vengono ulteriormente adeguati agli incrementi della speranza di vita con cadenza biennale (cd. riforma delle pensioni Fornero²⁰⁴), 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")²⁰⁵. 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"²⁰⁶, 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"²⁰⁷ 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 deroghe o flessibilità, concedono la possibilità di andare in pensione a una età diversa da quella fissata dalle leggi. L'**età effettiva di pensionamento** può essere quindi diversa rispetto all'età "**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 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 2023. 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 2022 che costruisce una carriera lavorativa senza interruzioni. L'Italia presenta minori età di pensionamento ordinaria ed effettiva rispetto agli altri Paesi europei. Nel 2022 l'età di pensionamento "ordinaria" in Italia è pari a 64 per le donne e 64

²⁰¹ 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=IPmR7hXenTvmfGCgJlBj3lW2WB3_FbQrIN3o8-FB.ip-10-240-5-154

²⁰² Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2019.

²⁰³ 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).

²⁰⁴ Articolo 24 del decreto-legge n. 201 del 2011, convertito con modificazioni dalla legge n. 214 del 2011.

²⁰⁵ Decreto-legge n. 4 del 2019.

²⁰⁶ L. n. 234 del 2021.

²⁰⁷ L. n. 197 del 2022.

per gli uomini mentre la stima dell'età "effettiva" di pensionamento osservata²⁰⁸ suggerisce un'età inferiore per le donne (62 anni) rispetto agli uomini (63 anni). Rispetto al 2018 l'età pensionabile "effettiva" delle donne è in aumento di 0,5 anni, avvicinandosi così a quella degli uomini, mentre per gli uomini l'età pensionabile "effettiva" è stabile a 63. Nei 27 Paesi dell'Unione europea l'età pensionabile ordinaria è inferiore per gli uomini e superiore per le donne rispetto a quella dell'Italia. Nel 2022, il valore per le donne è pari a 63,8 anni e per gli uomini è pari a 64,5 anni; mentre l'età pensionabile effettiva (62,3 per le donne e 62,6 per gli uomini) è maggiore per le donne e inferiore per gli uomini rispetto a quella rilevata in Italia.

Nella maggior parte dei Paesi europei esiste una **differenza tra l'età pensionabile effettiva²⁰⁹ delle donne e quella degli uomini**. Per l'anno 2022, nei 27 paesi UE si tratta in media di 0,3 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)²¹⁰ (**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 2023²¹¹, nei paesi dell'Unione europea (Ue 27) le donne che percepiscono un reddito medio beneficiano di una **ricchezza pensionistica lorda pari a 11,8 volte i guadagni individuali annuali** dell'attività e gli uomini 10,6 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 16,7 volte i guadagni individuali annuali dell'attività mentre gli uomini ne ricevono una pari a 14,9 volte. In Italia, la ricchezza pensionistica netta delle donne è pari a 15,1 i guadagni individuali annuali, quella degli uomini è pari invece a 13,3 volte. In Spagna e in Austria la ricchezza pensionistica delle donne che percepiscono un reddito basso supera rispettivamente 24,4 e 19,1 volte il reddito annuale mentre in Portogallo e Francia sono 19,0 e 15,9 volte. In Svezia i valori sono inferiori e pari a 12,8 mentre la ricchezza pensionistica netta aumenta in maniera rilevante rispetto alla stima della ricchezza lorda per le persone residenti in Germania (per le donne la ricchezza pensionistica netta è pari a 14,6 volte e per gli uomini a 13,1 volte) (**Figura 1.4.7**).

In Italia, nel 2022 il **totale dei pensionati** è di circa 11,3 milioni, stabile rispetto al 2021, e l'importo lordo erogato per le pensioni di vecchiaia e anzianità nel 2022 è di **267,4 miliardi di euro** (nel 2021 erano 258,5 miliardi di euro, + 8,9 miliardi di euro)²¹². Nel 2022, l'**importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità per le donne** è di circa **20,2 mila euro**, mentre nel 2021 era pari a 19,5 mila euro (+700 euro). Rispetto al 2012, quando l'importo era pari a 15,3 mila euro, l'aumento è costante e complessivamente

²⁰⁸ 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-2023_678055dd-en.

²⁰⁹ 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.

²¹⁰ Per l'anno 2019 gli estremi erano rappresentati dal Portogallo dalla Slovacchia.

²¹¹ Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2023.

²¹² Cfr. I.Stat. Pensionati. http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCAR_PENSIONATI2.

ammonta a +4,9 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 2022 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 65 e i 69 anni di età mentre al crescere dell'età delle donne gli importi diminuiscono. Nel 2022 l'importo medio annuale dei redditi pensionistici delle donne nella classe di età 65-69 anni è pari a 22,5 mila euro, in lieve aumento rispetto ai 22,0 mila euro del 2021 (+480,66 euro). Sono significativi anche gli importi pensionistici delle donne con età tra i 60 e i 64 anni, pari a 22,5 mila euro, in leggera diminuzione di 200 euro rispetto al 2021. Le donne che hanno tra i 55 e i 59 anni percepiscono 17,2 mila euro nel 2022 mentre nel 2021 percepivano 17,8 mila euro (-551,02 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 13,0 mila euro²¹³ (Figura 1.4.8).** Nel 2022, per le persone tra i 55 e i 59 anni il divario di genere è di circa 9,0 mila euro, mentre dopo gli 85 anni la differenza è inferiore a 4,0 mila euro. Mentre per le persone tra i 45 e i 49 anni la differenza tra l'importo pensionistico delle donne e quello degli uomini è di 5,6 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 2022, le donne con una pensione di questa entità sono infatti circa 665 mila. **All'aumentare degli importi le beneficiarie diminuiscono progressivamente.** Tra i 2.250 e i 2.500 euro sono presenti 334,1 mila donne e nella categoria più alta, ovvero sopra i 3 mila euro, le pensionate sono 419,1 mila. **Tra gli uomini, invece, il numero maggiore di beneficiari percepisce l'importo più elevato** di questa classificazione. Nel 2022 sono oltre 1 milione i pensionati che percepiscono una pensione di vecchiaia e anzianità superiore ai 3 mila euro, mentre sono 228,2 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 22,7 per cento delle pensionate riceve un importo pensionistico tra i 500 e 750 euro mentre, nel Nord e nel Centro tale quota oscilla tra il 15 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 (5,3 per cento), mentre al Centro viene raggiunta la quota maggiore (7,3 per cento). Tra gli uomini sono più evidenti le differenze territoriali. Al Sud si registra una quota maggiore di pensionati con importi pensionistici tra i 1.000 e 1.249 euro, pari al 13,1 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 (11 per cento) rispetto al Centro (17,3 per cento), al Nord-ovest (17 per cento) e al Nord-est (16 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

²¹³ 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).

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 2022 **le donne che percepiscono una pensione indiretta sono più di 3 milioni** e sono quasi il doppio degli uomini (1,7 milioni). Le donne che percepiscono tali pensioni sono residenti principalmente al Sud e nelle Isole e sono circa 1,4 milioni, di cui 412 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 euro²¹⁴.

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 2023 sono 9,6 milioni gli italiani iscritti alla previdenza complementare**, con un aumento del 3,7 per cento rispetto all'anno precedente delle posizioni in essere²¹⁵.

²¹⁴ Elaborazione dati Istat. Pensionati.

²¹⁵ Relazione annuale COVIP 2023 - giugno 2024;
https://www.covip.it/sites/default/files/notizie/relazione_per_lanno_2023.pdf.

Riquadro I.IV.I - Previdenza complementare

La previdenza complementare 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'attuale assetto istituzionale e regolamentare del settore della previdenza complementare è disciplinato dal D.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 che ne dispone la regolamentazione per promuovere la tutela degli iscritti e dei beneficiari e il buon funzionamento del sistema, affidando alla Commissione di vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP) la vigilanza sulle forme pensionistiche complementari.

Il sistema della previdenza complementare comprende quattro tipologie di forme pensionistiche²¹⁶:

a) i Fondi pensione negoziali che sono costituiti su iniziativa delle parti sociali mediante contratti o accordi collettivi a qualunque livello, regolamenti aziendali, accordi fra lavoratori autonomi o liberi professionisti promossi dai sindacati o dalle associazioni di categoria. Sono aperti all'adesione dei lavoratori appartenenti ad aziende, gruppi di aziende o enti, settori o categorie o comparti per i quali trova applicazione il contratto o l'accordo stipulato;

b) i Fondi pensione aperti che sono istituiti da banche, SGR, SIM e imprese di assicurazione rivolti, in linea di principio, a tutti i lavoratori. L'adesione è consentita su base individuale ovvero su base collettiva;

c) i Fondi pensione preesistenti, 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 interaziendali;

d) i Piani individuali pensionistici (PIP) che sono realizzati attraverso contratti di assicurazione sulla vita, a cui si può aderire su base esclusivamente individuale a prescindere dalla propria condizione lavorativa.

Tali forme pensionistiche operano in regime di contribuzione definita²¹⁷; il rendimento dipende dalle condizioni dei mercati finanziari e l'aderente può scegliere tra una serie di opzioni di investimento caratterizzate da diverse combinazioni di rischio-rendimento, consentendo agli iscritti di personalizzare la previdenza complementare in base alle proprie esigenze.

La previdenza complementare per il suo valore sociale gode di agevolazioni fiscali sia in fase di contribuzione sia in fase di accumulazione ed erogazione.

Da quanto emerge dalla Relazione annuale della COVIP per l'anno 2023²¹⁸, gli iscritti alla previdenza complementare alla fine del 2023 erano complessivamente 9,571 milioni con un aumento percentuale rispetto al 2022 del 3,7 per cento (cfr. Tav. I.IV.I.1). Per i fondi pensione negoziali, la crescita è stata del +5,5 per cento rispetto al 2022, sebbene non sia stata uniforme per territorio, età e genere degli aderenti (cfr. Tav. I.IV.I.2). L'incremento delle posizioni in essere nel 2023 è del 3,9 per cento, con un totale di posizioni superiore ai 10,69 milioni.

²¹⁶ Cfr. il glossario della Relazione Annuale Covip per l'anno 2023.

²¹⁷ Solo pochi fondi pensione preesistenti sono ancora a prestazione definita, ma sono chiusi a nuove adesioni e in via di superamento.

²¹⁸ COVIP - <https://www.covip.it/la-covip-e-la-sua-attivita/pubblicazioni-statistiche/relazioni-annuali>.

L'offerta di forme pensionistiche complementari nel sistema pensionistico italiano alla fine del 2023 è pari a 302 fondi²¹⁹ proseguendo la tendenza alla concentrazione del settore (nel 2019 le forme erano 739, più del doppio) (cfr. Tav. I.IV.I.1).

Come evidenziato nella Relazione COVIP, la diminuzione dell'offerta di forme pensionistiche complementari nel 2023 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 schemi pensionistici complementari dedicati ai dipendenti di singole banche e compagnie di assicurazione poi confluite in tali gruppi*»²²⁰.

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 commerciale²²¹.

Tavola I.IV.I.1 La previdenza complementare in Italia nel 2023 - Dati di sintesi.

La previdenza complementare in Italia	Genere	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Numerosità dei Fondi		415	398	380	372	349	332	302
Posizioni in essere		8.299.835	8.734.767	9.116.469	9.341.137	9.729.589	10.288.873	10.690.199
Iscritti in valore assoluto		7.584.597	7.946.215	8.259.968	8.443.271	8.764.233	9.231.883	9.571.353
Contributi incassati in valore assoluto in mln di euro		14.870	16.308	16.178	16.592	17.600	18.238	19.178
Forme pensionistiche complementari -	D	37,7	38,1	38,1	38,1	38,2	38,2	38,3
Distribuzione percentuale degli iscritti per genere	U	62,3	61,9	61,9	61,9	61,8	61,8	61,7

Fonte: Elaborazioni RGS su dati Covip.

Dalle Relazioni COVIP emerge l'esistenza di un forte e persistente *gap* tra donne e uomini nella partecipazione alla previdenza complementare. Tra il 2018 e il 2023, sul totale degli iscritti alla previdenza complementare la percentuale delle donne iscritte risulta essere costantemente sotto al 40 per cento (61,7 per cento uomini e 38,3 per cento donne nel 2023), situazione pressoché invariata rispetto al 2018. Le differenze di genere risultano persistenti anche rispetto alle fasce d'età e alle diverse forme di previdenza complementare (cfr. **Grafico I.IV.I.1**).

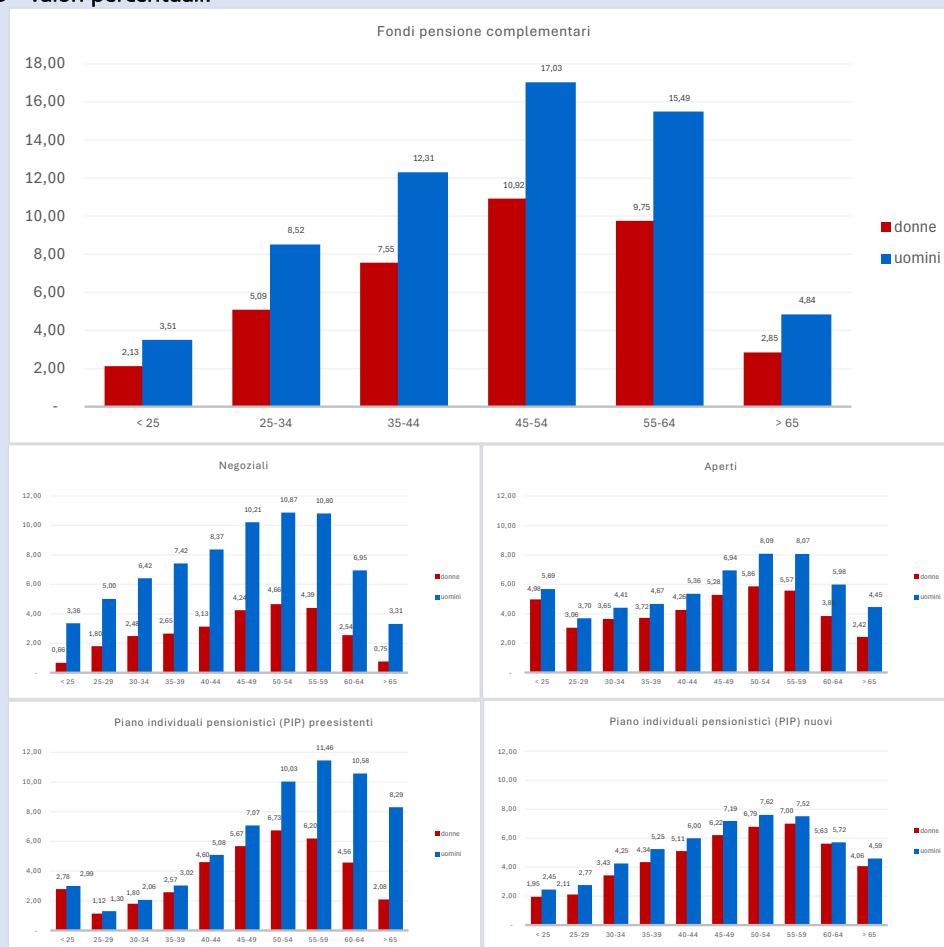
Considerando il fattore generazionale (**Grafico I.IV.I.1**) gli iscritti alla previdenza complementare appartengono prevalentemente alle fasce di età centrali (47,8 per cento nella classe 35-54 anni; 32,9 per cento in quella con almeno 55 anni di età). Pur attestandosi ancora su percentuali inferiori rispetto alle altre fasce, negli ultimi anni il peso della componente più giovane (fino a 34 anni) sul totale degli iscritti è comunque cresciuto di 1,7 punti percentuali, passando dal 17,6 per cento del 2019 al 19,3 del 2023.

²¹⁹ I fondi si ripartiscono così: 33 fondi pensione negoziali, 40 fondi pensione aperti, 68 piani individuali pensionistici di tipo assicurativo (PIP) cosiddetti "nuovi" e 161 fondi pensione preesistenti.

²²⁰ Cfr. Relazione Annuale COVIP 2023 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*».

²²¹ Cfr. sempre Relazione Annuale COVIP 2023 pag. 16.

Figura I.IV.I.1 Distribuzione degli iscritti per classi di età e genere per i fondi pensionistici complementari in Italia nel 2023 - valori percentuali.



Fonte: Elaborazioni RGS su dati Covip.

La **Tavola I.IV.I.2** mostra come il numero degli iscritti sia aumentato nel periodo 2018-2023: i fondi negoziali e quelli aperti hanno registrato il maggiore incremento percentuale degli iscritti, rispettivamente 32,1 e 33,1 per cento. Per quanto riguarda le differenze di genere tra le diverse tipologie, si osserva che la partecipazione delle donne è più bassa nei fondi negoziali in termini percentuali rispetto alla media, riflettendo la struttura occupazionale delle aziende promotrici di tali forme, ma comunque il numero delle iscritte ai fondi pensione negoziali è cresciuto in valore assoluto tra il 2018 e il 2023 di circa 270 mila unità.

Tavola I.IV.I.2 Forme pensionistiche complementari per tipologia di fondo pensione e per genere - valore assoluto - Anni 2017-2023.

Iscritti e posizioni in essere in per i differenti regimi di fondi pensione - valore assoluto	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
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%	3.895.639	38,7%
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%	1.063.266	27,3%
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%	2.832.373	72,7%
Posizioni in essere - Fondi pensione negoziali	2.804.633		3.000.500		3.160.206		3.261.244		3.452.593		3.806.064		4.017.213	
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%	1.901.771	18,9%
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%	810.842	42,6%
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%	1.090.929	57,4%
Posizioni in essere - Fondi pensione aperti	1.374.238		1.462.072		1.551.223		1.627.731		1.735.459		1.841.703		1.950.349	
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%	3.602.587	35,8%
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%	1.680.390	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%	1.922.197	53,4%
Posizioni in essere - Piani individuali pensionistici (PIP) "nuovi"	3.104.436		3.275.321		3.419.170		3.510.617		3.613.190		3.698.220		3.781.049	
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%	655.647	6,5%
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%	249.989	38,1%
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%	405.658	61,9%
Posizioni in essere - Fondi preesistenti	643.947		646.873		650.054		646.934		648.838		674.804		686.092	
Totale iscritti previdenza complementare	7.684.459		8.120.899		8.493.805		8.740.760		9.129.841		9.666.571		10.055.644	
Totale posizioni in essere previdenza complementare	7.927.254		8.384.766		8.780.653		9.046.526		9.450.080		10.020.791		10.434.703	

Fonte: Elaborazioni RGS su dati Covip.

Il contributo medio si mantiene pressoché costante nel periodo tra il 2018 e il 2023 (nel 2023 è di 2.810 euro (Cfr. **Tavola I.IV.I.3**). Guardando il contributo medio secondo il profilo di genere per il 2023, gli uomini presentano una contribuzione media annua più elevata e pari a 3.010 euro contro i 2.540 euro delle donne (circa il 19 per cento in più). Così anche nel 2022 la contribuzione media risulta più elevata per gli uomini: 2.950 euro contro i 2.480 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 2017-2023.

Fondi complementari contributo medio -		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Fondi pensione negoziali		2.080	2.150	2.190	2.190	2.120	2.190
Fondi pensione aperti		2.290	2.340	2.390	2.490	2.520	2.560
Fondi preesistenti		7.110	7.460	7.540	7.800	7.760	8.050
Piani individuali pensionistici (PIP) nuovi		1.990	2.030	2.050	2.130	2.170	2.160
		2.630	2.700	2.740	2.790	2.770	2.810
Contributo medio totale	Donne	2.220	2.300	2.340	2.430	2.480	2.540
	Uomini	2.750	2.840	2.880	2.910	2.950	3.010

Fonte: Elaborazioni RGS su dati Covip.

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 donne²²² è in media il 57,7 per cento (anche se in aumento di 1,3 punti rispetto all'anno precedente) contro il 75,7 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 finanziaria²²³.

Strumenti come “opzione donna” e l’Ape sociale donna hanno l’obiettivo di anticipare o di accompagnare al pensionamento.

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 103”.

L’“Opzione donna” consente alle donne di anticipare la data di pensionamento. La donna richiedente deve avere determinati requisiti e optare per il sistema di calcolo contributivo della pensione, che ha l’effetto di ridurre l’assegno finale. È una misura sperimentale introdotta nel 2004, ma che ha subito diverse modifiche negli anni, soprattutto l’adattamento alla riforma delle pensioni del 2011 che ha differito l’accesso effettivo alla pensione in conseguenza dell’adeguamento alla speranza di vita. Nella previsione iniziale la sperimentazione doveva durare fino al 31 dicembre 2015 per accompagnare, tramite l’anticipo della data di pensionamento delle donne (a certe condizioni), il graduale innalzamento del requisito anagrafico minimo per conseguire la pensione di anzianità da 57 a 60 anni, oltre all’anzianità contributiva di almeno 35 anni. La sperimentazione è stata

²²² Cfr. Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL) (istat.it).

²²³ 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 della Relazione sul bilancio di genere 2022, *Riquadro I.V.I - Iniziative destinate al mondo femminile del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria*.

prorogata con la correzione di alcuni requisiti di accesso e la normativa attuale²²⁴ prevede che possono accedere alla misura le donne che al 31 dicembre 2020:

- a) hanno compiuto 58 anni, nel caso delle lavoratrici dipendenti, e 59 anni, nel caso delle lavoratrici autonome;
- b) 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 2021²²⁵.

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 conseguenti²²⁶.

Nel 2023²²⁷ il numero delle pensioni erogate tramite la misura sperimentale "Opzione donna" è pari a circa 102 mila unità, composte da 80,2 mila in gestione privata e 21,5 mila in gestione pubblica e in aumento rispetto alle 91,8 mila pensioni del 2022, grazie alle proroghe della misura sperimentale. In questo totale sono comprese sia le pensioni erogate per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2015²²⁸ sia le pensioni erogate per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2023, seguendo le nuove disposizioni sul pensionamento anticipato introdotte dallo strumento "Quota 103"²²⁹ (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

²²⁴ 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).

²²⁵ Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, comma 94.

²²⁶ 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)).

²²⁷ 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.

²²⁸ 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.

²²⁹ Quota 100, introdotta con il D.L. n. 4 del 2019 in via sperimentale per il triennio 2019-2021, consentiva il pensionamento anticipato al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni versata nell'Assicurazione Generale Obbligatoria, nelle forme esclusive e sostitutive gestite dall'INPS e nella Gestione Separata dei parasubordinati. La legge di bilancio n. 234 del 2021 ha elevato di 2 anni il requisito anagrafico portandolo a 64 anni, in presenza di un'anzianità contributiva minima di 38 anni. Per tale prestazione, ridenominata Quota 102, i requisiti citati erano da perfezionare entro il 31/12/2022. La legge di bilancio n. 197 del 2022 ha introdotto una ulteriore possibilità di pensionamento anticipato con Quota 103, con un'età anagrafica di almeno 62 anni e un'anzianità contributiva di almeno 41 anni, da perfezionare entro il 31/12/2023. Come già previsto per Quota 100 e 102, il diritto alla pensione anticipata "flessibile" può essere esercitato anche successivamente, dopo la scadenza dei termini per la maturazione dei requisiti.

“Opzione donna” è pari a 7,5 mila nel 2023, considerando insieme sia le domande per le pensioni con i requisiti al 31 dicembre 2015 che con i requisiti al 31 dicembre 2022. Le domande accolte relative alla gestione privata sono 6,7 mila e quelle relative alla gestione pubblica sono invece 836. Nel 2022 le domande accolte erano circa 23 mila per effetto dei nuovi requisiti al 31 dicembre 2021 (**Tavola 1.4.6**).

Il numero delle pensioni per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2015 è pari a circa 5,5 mila per un importo totale di circa 97 milioni di euro. Nel 2022 erano 8,4 mila registrando quindi una riduzione di circa 3 mila pensioni. Le pensioni del 2022 erogate tramite “Opzione donna” derivano principalmente da domande accolte (anno di decorrenza) nel 2016 che sono circa 3,3 mila, mentre le pensioni con domande accolte nel 2017 sono 1,5 mila. Le pensioni con domande accolte dal 2018 ad oggi sono complessivamente 614, 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, a partire dal 2022 e anche nel 2023, non ci sono state nuove domande in corso per gestione pubblica e la gestione privata ha erogato, nel 2023, solo 2 pensioni del regime “Opzione Donna” per un importo totale di 16,5 mila euro (**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 2023 sono solo 10, di cui nessuna nella gestione pubblica²³⁰. 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” (nel 2023 diventata “Quota 103”). Entro questi nuovi vincoli le pensioni vigenti per il 2023 sono circa 96 mila, di cui 79,4 mila dalla gestione privata e 16,7 mila da gestione pubblica (**Tavola 1.4.9**). Le domande accolte, in calo rispetto all’anno precedente, sono state 7,5 mila nel 2023, di cui 6,7 mila riferite alla gestione privata e 836 alla gestione pubblica. Nel 2022 infatti le domande accolte erano state 26,4 mila, delle quali 21,4 riferite alla gestione privata e 5 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**²³¹.

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. Possono richiedere l’APE sociale le persone che soddisfano i seguenti requisiti:

- a) persone disoccupate a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale, scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato;

²³⁰ 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.

²³¹ *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>.

- b) 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;
- c) 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;
- d) 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 2021²³².

Nel 2023 le donne beneficiarie dell'APE sociale sono state **6,1 mila**, per un'indennità lorda di circa **41,7 mila euro annui** a domanda, mentre le domande accolte per gli uomini sono 5,7 mila con un importo medio lordo dell'indennità superiore a quello delle donne e pari a 48,4 mila euro. Le domande accolte per il sostegno erano in riduzione dal 2018 al 2020, tornando invece a crescere nel 2022 e nel 2023. 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 7,3 mila, di cui 4,8 mila con due o più figli e circa 2,5 mila con un solo figlio. Nel 2022 erano pari 6,9 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 (3,8 mila), mentre le beneficiarie lavoratrici in permesso ex legge 104 sono 1,5 mila. Inferiore è, poi, il numero delle beneficiarie invalide al 74 per cento che sono pari a 687 e delle lavoratrici che svolgono attività gravosa che sono pari a 1,2 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. La Legge di Bilancio 2023²³³ ha previsto, in via

²³² 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.

²³³ Art. 1, comma 283, Legge 29 dicembre 2022, n. 197), introducendo l'art. 14.1 nel Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito con modificazioni in L. 28 marzo 2019, n. 26).

sperimentale per il 2023, che gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima gestite dall'INPS, nonché alla gestione separata, possono conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni (cosiddetta "Quota 103"), definita "pensione anticipata flessibile". 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 - 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 2019-2023 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 lavoro 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 3 giorni, 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 2024²³⁴ relativi al periodo 2019-2023. I dati riguardano la popolazione degli assicurati Inail²³⁵ 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

²³⁴ 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.

²³⁵ 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.

lavoratori²³⁶. Per quanto riguarda le amministrazioni statali²³⁷ 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. 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'Inail²³⁸».

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 violenta²³⁹. 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 prevalente²⁴⁰. 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

²³⁶ 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.

²³⁷ 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. 38/2000. Provvedimento quest'ultimo emanato in base alla delega di cui all'articolo 55, comma 1, della L. 144/1999, che ha operato un'ampia riforma del sistema assicurativo previgente ampliando la platea degli assicurati all'Inail.

²³⁸ 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 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, regioni). Le Aziende sanitarie locali (ASL), facenti parte del Servizio sanitario nazionale, sono assicurate nella gestione Industria e servizi in qualità di enti pubblici.

²³⁹ 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.

²⁴⁰ 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.

è verificato in circostanze relative allo svolgimento dell'attività lavorativa²⁴¹. 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 da 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) "menomazioni micro permanenti", percentuale di infortunio nell'intervallo 1-5 per cento²⁴²; 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 lavoro²⁴³ nel 2023, emerge complessivamente una diminuzione del 24,6 per cento rispetto al 2022 (da 703.583 a 590.215; donne -27,6 per cento, uomini -8,1 per cento). Rispetto al 2018 si evidenzia una diminuzione dell'8,0 per cento per gli uomini e del 9,2 per cento per le donne. Da rilevare come nel 2023 l'incidenza degli infortuni denunciati dalla componente femminile (35,4 per cento) si posiziona su un valore inferiore al passato (mediamente del 38 per cento nel periodo 2019-2023). Le denunce di infortunio relative al tragitto casa-lavoro, cioè in itinere, per le lavoratrici nel

²⁴¹ Tra queste sono comprese anche le attività prodromiche o strumentali nelle quali è previsto un rischio di danno per il lavoratore.

²⁴² Si tratta di danni biologici di modesta entità tali da comportare anche lievi mutamenti nella condotta di vita del soggetto coinvolto.

²⁴³ 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.

2023 sono aumentate rispetto al 2022 del 4,8 per cento, mentre rispetto al 2019 c'è stata una diminuzione dell'11,8 per cento.

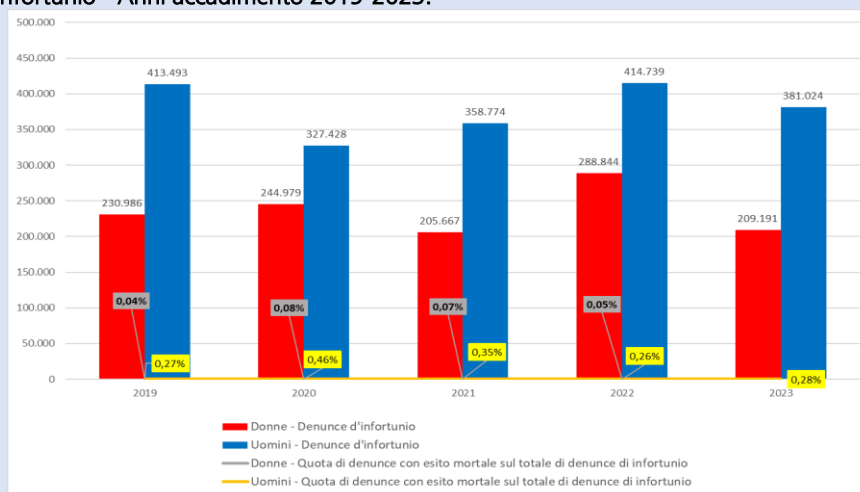
Da notare come la quota degli infortuni in itinere sul totale degli infortuni dello stesso sesso è sempre più elevata per le donne rispetto agli uomini (in media nel quinquennio 19,1 per cento, contro il 12,0 per cento dei maschi).

Tavola I.IV.II.1 Denunce d'infortunio per genere dell'infortunato e modalità di accadimento - Anni di accadimento 2019-2023.

Genere	Modalità di accadimento	2019		2020		2021		2022		2023	
		Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %
Donne	In occasione di lavoro	176.661	76,5%	212.729	86,8%	164.548	80,0%	243.092	84,2%	161.253	77,1%
	Variaz. %	-0,10%		20,42%		-22,65%		47,73%		-33,67%	
	Senza mezzo di trasporto	172.549	74,7%	210.165	85,8%	161.311	78,4%	239.722	83,0%	158.011	75,5%
	Variaz. %	0,22%		21,80%		-23,25%		48,61%		-34,09%	
	Con mezzo di trasporto	4.112	1,8%	2.564	1,0%	3.237	1,6%	3.370	1,2%	3.242	1,5%
	Variaz. %	-11,91%		-37,65%		26,25%		4,11%		-3,80%	
	In itinere	54.325	23,5%	32.250	13,2%	41.119	20,0%	45.752	15,8%	47.938	22,9%
	Variaz. %	1,58%		-40,64%		27,50%		11,27%		4,78%	
	Senza mezzo di trasporto	20.298	8,8%	12.094	4,9%	14.390	7,0%	16.895	5,8%	19.158	9,2%
	Variaz. %	6,37%		-40,42%		18,98%		17,41%		13,39%	
Uomini	Con mezzo di trasporto	34.027	14,7%	20.156	8,2%	26.729	13,0%	28.857	10,0%	28.780	13,8%
	Variaz. %	-1,08%		-40,76%		32,61%		7,96%		-0,27%	
	Totale	230.986	100,0%	244.979	100,0%	205.667	100,0%	288.844	100,0%	209.191	100,0%
	Variaz. %			6,06%		-16,05%		40,44%		-27,58%	
	In occasione di lavoro	361.938	87,5%	293.844	89,7%	315.129	87,8%	365.413	88,1%	330.246	86,7%
	Variaz. %	-0,63%		-18,81%		7,24%		15,96%		-9,62%	
	Senza mezzo di trasporto	346.912	83,9%	282.920	86,4%	301.999	84,2%	351.858	84,8%	317.244	83,3%
	Variaz. %	-0,39%		-18,45%		6,74%		16,51%		-9,84%	
	Con mezzo di trasporto	15.026	3,6%	10.924	3,3%	13.130	3,7%	13.555	3,3%	13.002	3,4%
	Variaz. %	-5,89%		-27,30%		20,19%		3,24%		-4,08%	
Uomini	In itinere	51.555	12,5%	33.584	10,3%	43.645	12,2%	49.326	11,9%	50.778	13,3%
	Variaz. %	2,90%		-34,86%		29,96%		13,02%		2,94%	
	Senza mezzo di trasporto	11.573	2,8%	7.315	2,2%	8.938	2,5%	11.231	2,7%	13.428	3,5%
	Variaz. %	12,68%		-36,79%		22,19%		25,65%		19,56%	
	Con mezzo di trasporto	39.982	9,7%	26.269	8,0%	34.707	9,7%	38.095	9,2%	37.350	9,8%
	Variaz. %	0,38%		-34,30%		32,12%		9,76%		-1,96%	
	Totale	413.493	100,0%	327.428	100,0%	358.774	100,0%	414.739	100,0%	381.024	100,0%
	Variaz. %			-20,81%		9,57%		15,60%		-8,13%	
	Totale	644.479		572.407		564.441		703.583		590.215	
	Variaz. %			-11,18%		-1,39%		24,65%		-16,11%	

Fonte: Inail - Open data dati rilevati al 30 aprile 2024.

Figura I.IV.II.1 Uomini e Donne - Denunce d'infortunio e quota di denunce con esito mortale sul totale di denunce di infortunio - Anni accadimento 2019-2023.



Fonte: Inail - Open data dati rilevati al 30 aprile 2024.

Gli infortuni con esito mortale denunciati nel 2023 sono stati 1.147 in diminuzione di 121 casi rispetto al 2022 (-9,54 per cento). Diminuiscono sia i casi avvenuti in occasione di

lavoro, sia quelli in itinere -22,3 per cento). Il calo rilevato tra il 2023 e il 2022 è legato maggiormente alla componente maschile, i cui casi mortali denunciati sono passati da 1.133 a 1.055 (-6,9 per cento), mentre quella femminile passa da 135 a 92 casi (-31,9 per cento). Considerando l'andamento rispetto al 2019 si nota che le denunce di infortunio con esito mortale sono diminuite del 7,6 per cento, tale riduzione ha riguardato sia gli uomini (-7,5 per cento), che le donne (-9,8 per cento). Sebbene i decessi denunciati in itinere a carico della componente maschile (230 nel 2023) siano numericamente superiori rispetto a quella femminile (35), l'incidenza tra le lavoratrici è più elevata, legata al fatto che le lavoratrici spesso affrontano tragitti complessi o tempi di percorrenza più lunghi, per esigenze di conciliazione tra lavoro e famiglia: su 92 infortuni mortali denunciati da donne 35 sono in itinere, circa il 38,0 per cento, incidenza che per i maschi scende al 21,8 per cento.

Come riportato da Inail nel "Dossier donne" in base ai dati preliminari per l'anno 2023, 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»²⁴⁴.

Declinando il dato in base alle professioni risulta che «oltre il 44 per cento svolge professioni sanitarie e assistenziali. Seguono specialiste dell'educazione e della formazione (6,1 per cento), insegnanti di scuola primaria (5,1 per cento) e impiegate postali (4,7 per cento)»²⁴⁵.

Tavola I.IV.II.2 Denunce d'infortunio con esito mortale per genere dell'infortunato e modalità - Anni di accadimento 2019-2023.

Genere	Modalità di accadimento	2019		2020		2021		2022		2023	
		Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %	Numero denunce	Distribuzione %
Donne	In occasione di lavoro	56	54,90%	156	80,41%	109	70,32%	71	52,59%	57	61,96%
	Variaz. %	-1,75%		178,57%		-30,13%		-34,9%		-19,7%	
	Senza mezzo di trasporto	34	33,33%	139	71,65%	100	64,52%	51	37,78%	40	43,48%
	Variaz. %	-19,05%		308,82%		-28,06%		-49,00%		-21,57%	
	Con mezzo di trasporto	22	21,57%	17	8,76%	9	5,81%	20	14,81%	17	18,48%
	Variaz. %	46,67%		-22,73%		-47,06%		122,22%		-15,00%	
	In itinere	46	45,10%	38	19,59%	46	29,68%	64	47,41%	35	38,04%
	Variaz. %	-24,59%		-17,39%		21,05%		39,13%		-45,31%	
	Senza mezzo di trasporto	9	8,82%	5	2,58%	8	5,16%	15	11,11%	6	6,52%
	Variaz. %	0,00%		-44,44%		60,00%		87,50%		-60,00%	
	Con mezzo di trasporto	37	36,27%	33	17,01%	38	24,52%	49	36,30%	29	31,52%
	Variaz. %	-28,85%		-10,81%		15,15%		28,95%		-40,82%	
	Totale	102	100,00%	194	100,00%	155	100,00%	135	100,00%	92	100,00%
	Variaz. %	-13,56%		90,20%		-20,10%		-12,90%		-31,85%	
Uomini	In occasione di lavoro	850	74,56%	1.340	87,18%	1.062	81,94%	856	75,55%	825	78,20%
	Variaz. %	-1,62%		57,65%		-20,75%		-19,4%		-3,6%	
	Senza mezzo di trasporto	631	55,35%	1.148	74,69%	853	65,82%	637	56,22%	643	60,95%
	Variaz. %	3,61%		81,93%		-25,70%		-25,32%		0,94%	
	Con mezzo di trasporto	219	19,21%	192	12,49%	209	16,13%	219	19,33%	182	17,25%
	Variaz. %	-14,12%		-12,33%		8,85%		4,78%		-16,89%	
	In itinere	290	25,44%	197	12,82%	234	18,06%	277	24,45%	230	21,80%
	Variaz. %	-6,45%		-32,07%		18,78%		18,38%		-16,97%	
	Senza mezzo di trasporto	47	4,12%	34	2,21%	36	2,78%	40	3,53%	53	5,02%
	Variaz. %	62,07%		-27,66%		5,88%		11,11%		32,50%	
	Con mezzo di trasporto	243	21,32%	163	10,61%	198	15,28%	237	20,92%	177	16,78%
	Variaz. %	-13,52%		-32,92%		21,47%		19,70%		-25,32%	
	Totale	1.140	100,00%	1.537	100,00%	1.296	100,00%	1.133	100,00%	1.055	100,00%
	Variaz. %	-2,90%		34,82%		-15,68%		-12,58%		-6,9%	
Totale		1.242		1.731		1.451		1.268		1.147	
Variaz. %				39,37%		-16,18%		-12,61%		-9,54%	

Fonte: Inail - Open data dati rilevati al 30 aprile 2024.

L'infortunio denunciato può essere successivamente qualificato con esito positivo o negativo; può riguardare un infortunio in franchigia. 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

²⁴⁴ Cfr. pubblicazione annuale "Dossier donne 2023" <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-dossier-donne-2023> pag. 16.

²⁴⁵ Cfr. pubblicazione annuale "Dossier donne 2024" pag. 18.

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.II.3** relativa agli infortuni accertati positivi si evince che nel 2023, rispetto al numero complessivo di casi riconosciuti, e pari a 427.058 (257.766 uomini e 169.292 donne), in diminuzione rispetto all'anno precedente dello 0,5 per cento, in virtù di una diminuzione dei casi avvenuti in assenza di menomazioni (-0,6 per cento), la maggior concentrazione dei casi 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. Per tale classe di eventi la componente femminile ha contribuito maggiormente al calo, segnando un -1,2 per cento (da 155.294 a 153.408, circa 1,9mila in meno), mentre il decremento della quota maschile è stato dello 0,2 per cento (da 218.918 a 218.473).

Gli esiti mortali riconosciuti positivamente dall'Inail sono per la maggior parte relativi agli uomini (565) e diminuiscono dell'8,3 per cento rispetto al 2022, (51,0 in meno) e del 22,5 per cento rispetto al 2018. Per le donne i casi mortali sono stati 53 nel 2023, diminuiti del 23,2 per cento rispetto al 2022 (16 in meno nel 2023 e 13 casi in meno rispetto al 2019).

Tavola I.IV.II.3 - Infortuni accertati positivi per genere dell'infortunato e classe di menomazione - Anni di accadimento 2019-2023.

Accadimento 2019-2023:			Genere	2019	2020	2021	2022	2023
	In assenza di menomazioni	U	222.677	183.577	188.791	218.918	218.473	
		D	120.872	157.697	109.386	155.294	153.408	
		Totale	343.549	341.274	298.177	374.212	371.881	
Grado di menomazione complessivo	1-5 menomazioni micro permanenti	U	27.487	20.346	24.049	22.526	22.592	
		D	13.365	9.237	10.687	9.881	9.962	
		Totale	40.852	29.583	34.736	32.407	32.554	
	6-15 menomazioni di minima entità ma superiori alle micro permanenti	U	18.492	15.263	16.941	13.487	13.431	
		D	7.747	6.386	6.897	5.194	5.182	
		Totale	26.239	21.649	23.838	18.681	18.613	
	16 - 25 menomazioni di entità media inferiore	U	4.015	3.288	3.734	2.362	2.343	
		D	1.085	911	918	633	630	
		Totale	5.100	4.199	4.652	2.995	2.973	
	26-50 menomazioni di entità media superiore	U	1.538	1.306	1.256	836	821	
		D	213	209	187	100	105	
		Totale	1.751	1.515	1.443	936	926	
	51 - 85 macro menomazioni permanenti	U	221	208	189	82	77	
		D	25	23	30	3	3	
		Totale	246	231	219	85	80	
	86 - 100 macro menomazioni permanenti che giungono ad annullare il bene salute	U	62	71	67	30	29	
		D	3	7	5	2	2	
		Totale	65	78	72	32	31	
	Totale	U	274.492	224.059	235.027	258.241	257.766	
		D	143.310	174.470	128.110	171.107	169.292	
		Totale	417.802	398.529	363.137	429.348	427.058	
	Esito mortale	U	686	891	728	616	565	
		D	66	134	82	69	53	
		Totale	752	1.025	810	685	618	
	Totale	U	275.178	224.950	235.755	258.857	258.331	
		D	143.376	174.604	128.192	171.176	169.345	
		Totale	418.554	399.554	363.947	430.033	427.676	

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 2023, emerge complessivamente un aumento del 19,8 per cento rispetto al 2022, da 60.633 a 72.610²⁴⁶. L'aumento nel 2023 ha interessato sia gli uomini (19,5 per cento) sia le donne (20,4 per cento), come è accaduto nel 2022 e 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 22,1 per cento (+23,1 per cento per gli uomini e 19,5 per cento per le donne). L'incidenza percentuale delle malattie professionali denunciate da donne si è attestata nel 2023 al 26,3 per cento in leggero aumento rispetto al 2022 di 0,1 p.p. (Tav. I.IV.II.4). La distribuzione per gestione assicurativa mostra che il 78,8 per cento delle denunce di malattia professionale femminili nel 2023 sono concentrate nella gestione Industria e servizi (contro l'84,9 per cento di quelle maschili), il 19,2 per cento in Agricoltura e il restante 2,0 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" (Tavola I.IV.II.4).

²⁴⁶ Cfr. Relazione Annuale Inail 2023. Si evidenzia che le denunce riguardano le malattie e non i soggetti ammalati.

Tavola I.IV.II.4 - Denunce di malattie professionali per genere del malato e settore di attività - Anni di protocollo 2019-2023.

Gestione	Genere	Anno di protocollo									
		2019		2020		2021		2022		2023	
Industria e servizi	Uomini	36.779	82,6%	27.654	84,1%	34.024	84,4%	37.678	84,2%	45.402	84,9%
	Var%			-24,8%		23,0%		10,7%		20,5%	
	Donne	12.482	75,0%	9.300	77,1%	11.535	77,5%	12.392	78,0%	15.065	78,8%
Agricoltura	Var%			-25,5%		24,0%		7,4%		21,6%	
	Totale	49.261	80,5%	36.954	82,2%	45.559	82,5%	50.070	82,6%	60.467	83,3%
	Var%			-25,0%		23,3%		9,9%		20,8%	
Per conto dello Stato	Uomini	7.490	16,8%	5.018	15,3%	6.087	15,1%	6.865	15,3%	7.825	14,6%
	Var%			-33,0%		21,3%		12,8%		14,0%	
	Donne	3.805	22,9%	2.503	20,8%	3.063	20,6%	3.153	19,9%	3.662	19,2%
Totale	Var%			-34,2%		22,4%		2,9%		16,1%	
	Totale	11.295	18,5%	7.521	16,7%	9.150	16,6%	10.018	16,5%	11.487	15,8%
	Var%			-33,4%		21,7%		9,5%		14,7%	
Totale	Uomini	279	0,6%	217	0,7%	214	0,5%	210	0,5%	268	0,5%
	Var%			-22,2%		-1,4%		-1,9%		27,6%	
	Donne	361	2,2%	258	2,1%	280	1,9%	335	2,1%	388	2,0%
Totale	Var%			-28,5%		8,5%		19,6%		15,8%	
	Totale	640	1,0%	475	1,1%	494	0,9%	545	0,9%	656	0,9%
	Var%			-25,8%		4,0%		10,3%		20,4%	
Totale	Uomini	44.548	72,8%	32.889	73,2%	40.325	73,0%	44.753	73,8%	53.495	73,7%
	Var%			-26,2%		22,6%		11,0%		19,5%	
	Donne	16.648	27,2%	12.061	26,8%	14.878	27,0%	15.880	26,2%	19.115	26,3%
Totale	Var%			-27,6%		23,4%		6,7%		20,4%	
	Totale	61.196	100,0%	44.950	100,0%	55.203	100,0%	60.633	100,0%	72.610	100,0%
	Var%			-26,5%		22,8%		9,8%		19,8%	

Fonte: Inail - Open data dati rilevati al 30 aprile 2024.

Dalla **Tavola I.IV.II.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 (2,8 per gli uomini), la 51-85 "macro menomazioni permanenti" dello 0,1 per cento (1,6 per gli uomini) e 2 casi nella categoria più grave 86-100 "macro menomazioni permanenti che giungono ad annullare il bene salute".

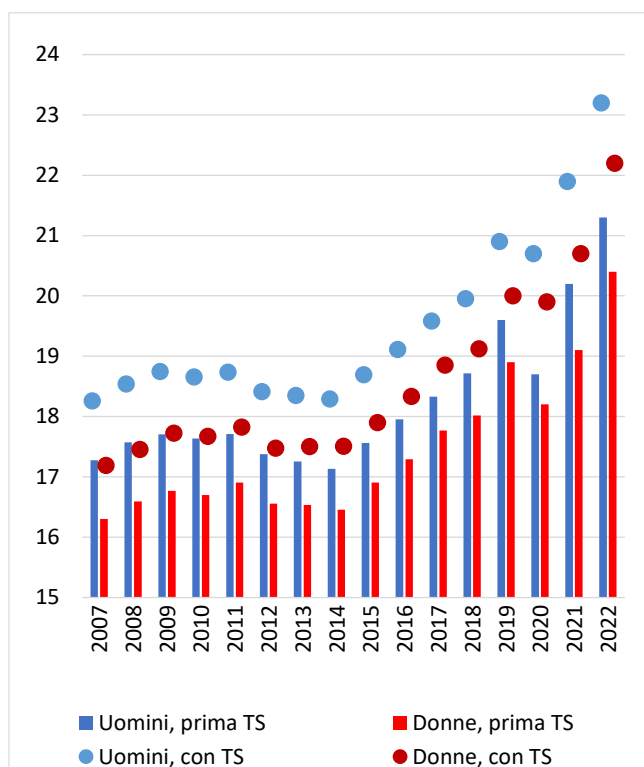
I casi con esito mortale nel 2023 sono stati per le donne 11 (per gli uomini 286). Alla luce dei dati riportati, si rileva una maggiore frequenza di malattie professionali negli uomini che potrebbe essere legata allo svolgimento di attività lavorative che espongono maggiormente a fonti di rischio.

Tavola I.IV.II.5 - Lavoratori con malattie professionali riconosciute, per genere e classe di menomazione - Anni di protocollo 2019-2023.

			Anno di protocollo				
		Genere	2019	2020	2021	2022	2023
	In assenza di menomazioni	U	146	97	115	113	158
		D	39	23	28	27	54
		Totale	185	120	143	140	212
Grado di menomazione complessivo	1-5 menomazioni micro permanenti	U	2.330	1.583	1.744	2.097	2.335
		D	1.123	775	930	1.036	1.214
		Totale	3.453	2.358	2.674	3.133	3.549
	6-15 menomazioni di minima entità ma superiori alle micro permanenti	U	9.872	7.066	8.834	9.082	9.030
		D	3.515	2.405	3.013	3.009	2.847
		Totale	13.387	9.471	11.847	12.091	11.877
	16 - 25 menomazioni di entità media inferiore	U	3.422	2.460	2.893	2.994	2.964
		D	706	468	590	552	540
		Totale	4.128	2.928	3.483	3.546	3.504
	26-50 menomazioni di entità media superiore	U	840	594	679	656	547
		D	83	54	64	40	40
		Totale	923	648	743	696	587
	51 - 85 macro menomazioni permanenti	U	137	100	137	167	313
		D	10	6	13	13	20
		Totale	147	106	150	180	333
	86 - 100 macro menomazioni permanenti che giungono ad annullare il bene salute	U	15	8	10	15	16
		D	-	1	2	-	2
		Totale	15	9	12	15	18
	Totale	U	16.616	11.811	14.297	15.011	15.205
		D	5.437	3.709	4.612	4.650	4.663
		Totale	22.053	15.520	18.909	19.661	19.868
	Esito mortale	U	832	568	552	410	286
		D	51	31	25	13	11
		Totale	883	599	577	423	297
	Totale	U	17.594	12.476	14.964	15.534	15.649
		D	5.527	3.763	4.665	4.690	4.728
		Totale	23.121	16.239	19.629	20.224	20.377

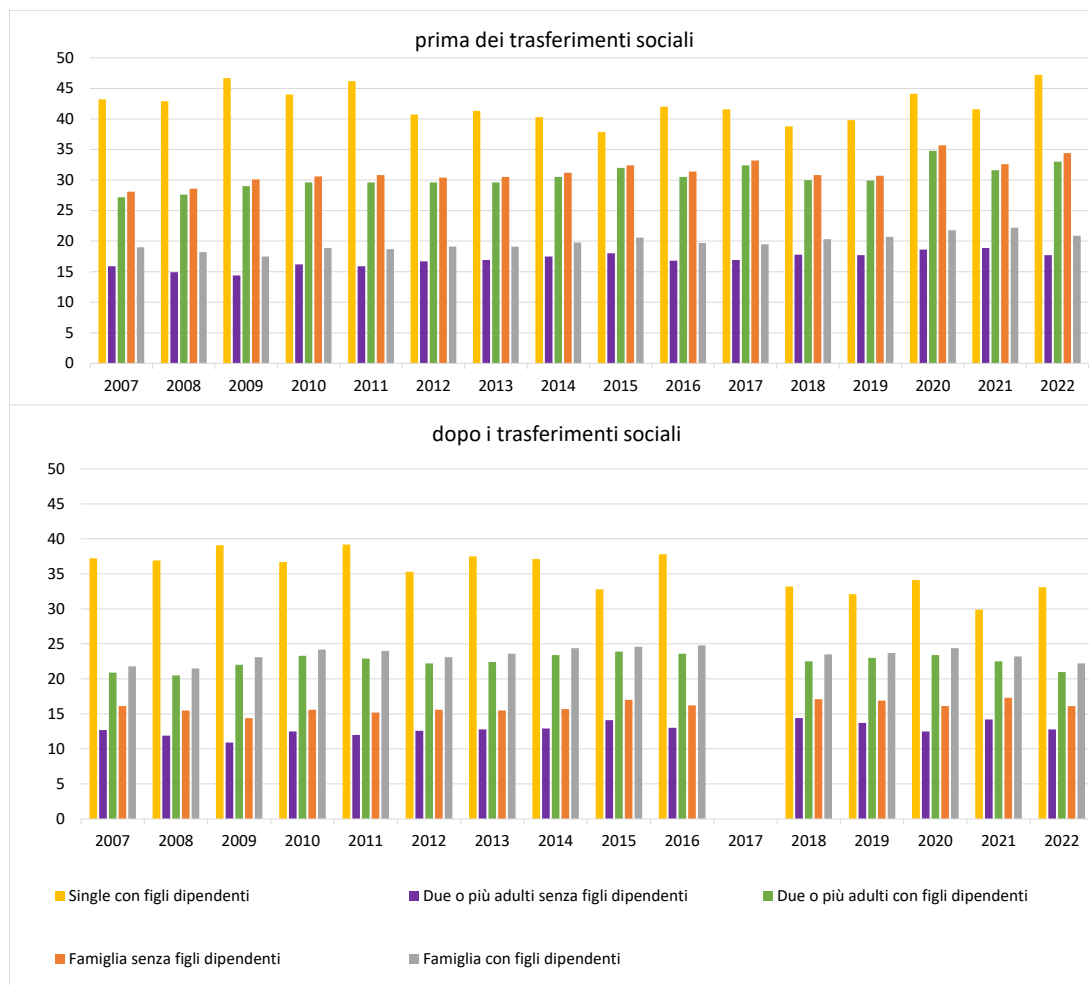
Fonte: Inail - Open data dati rilevati al 30 aprile 2024.

Figura 1.4.1 Reddito equivalente disponibile medio, per genere. Anni 2007-2022. Migliaia di euro.



Fonte: Eurostat, EU - SILC - Dati estratti a settembre 2024.

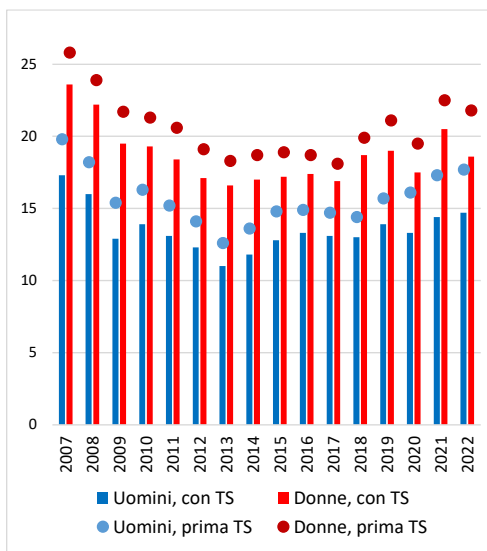
Figura 1.4.2 Rischio di povertà, prima e dopo aver ricevuto i trasferimenti sociali, secondo la tipologia della famiglia. Anni 2007-2022. Valori in percentuale.



Fonte: Eurostat, EU - SILC - Dati estratti a settembre 2024.

⁽¹⁾ 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 2007-2022. Valori in percentuale.



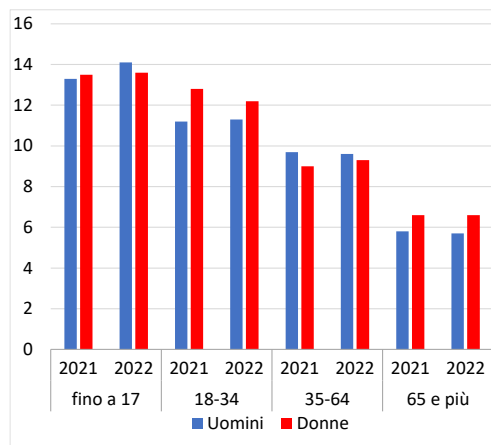
Fonte: Eurostat, EU - SILC - Dati estratti a settembre 2024.

Tavola 1.4.1 Persone in condizione di povertà assoluta (%) - Anni 2008-2023.

Anno	Uomini	Donne	Totale	Uomini - Donne
2008	3,4	3,8	3,6	-0,4
2009	3,9	4,0	3,9	-0,1
2010	4,1	4,2	4,2	-0,1
2011	4,2	4,7	4,4	-0,5
2012	6,0	5,8	5,9	0,2
2013	7,3	7,4	7,3	-0,1
2014	7,2	6,7	6,9	0,5
2015	7,7	7,1	7,4	0,6
2016	7,8	7,8	7,8	0,0
2017	8,6	8,1	8,3	0,5
2018	8,3	8,3	8,3	0,0
2019	7,5	7,6	7,6	-0,1
2020	9,1	9,2	9,1	-0,1
2021	9,1	9,0	9,0	0,1
2022	9,7	9,6	9,7	0,1
2023	9,8	9,7	9,7	0,1

Fonte: Istat, La povertà in Italia.

Figura 1.4.4 Persone in condizione di povertà assoluta per sesso e classe di età (%) - Anno 2021 e 2022.



Fonte: Istat, Indagine sulle Spese delle famiglie.

Tavola 1.4.2 Persone in condizione di povertà relativa (%) - Anni 2008-2023.

Anno	Uomini	Donne	Totale	Uomini - Donne
2008	10,5	11,0	11,1	-0,5
2009	10,3	10,3	10,6	0,0
2010	10,8	10,9	11,2	-0,1
2011	10,9	11,1	11,2	-0,2
2012	12,8	12,3	12,8	0,5
2013	13,0	12,9	13,0	0,1
2014	13,3	12,3	12,8	1,0
2015	14,1	13,2	13,6	0,9
2016	13,9	13,9	13,9	0,0
2017	16,0	14,9	15,4	1,1
2018	14,9	14,7	14,8	0,2
2019	14,9	14,3	14,6	0,6
2020	13,5	13,1	13,3	0,4
2021	15,0	14,7	14,8	0,3
2022	14,9	13,9	14,0	1
2023	14,5	14,5	14,5	0,0

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

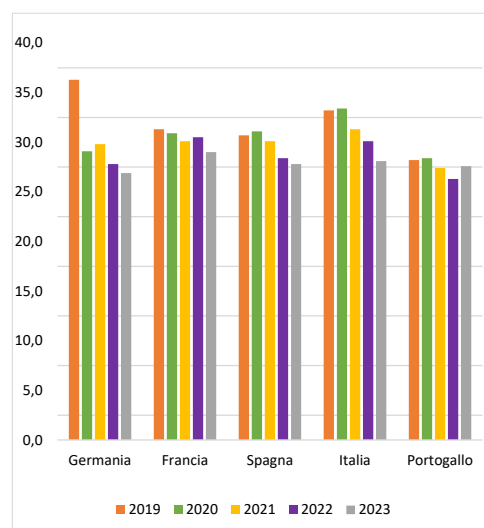
Fonte: Istat, Indagine EU-Silc - Dati estratti a luglio 2023. Anno 2021: ultimo disponibile.

Tavola 1.4.4 Persone che vivono in famiglie con grave deprivazione 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

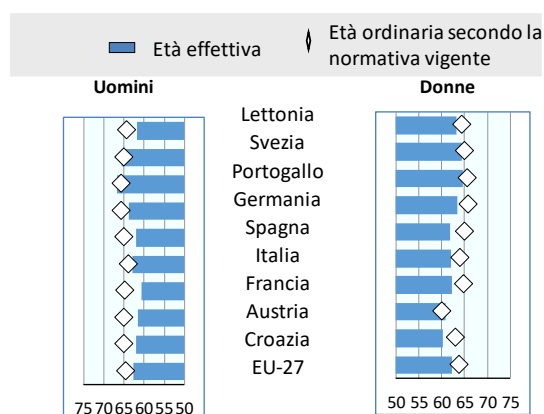
Fonte: Istat, Indagine EU-Silc - Dati estratti a luglio 2023. Anno 2021: ultimo disponibile.

Figura 1.4.5 Divario pensionistico di genere, persone di età superiore a 65 anni (%). Anni 2019-2023.



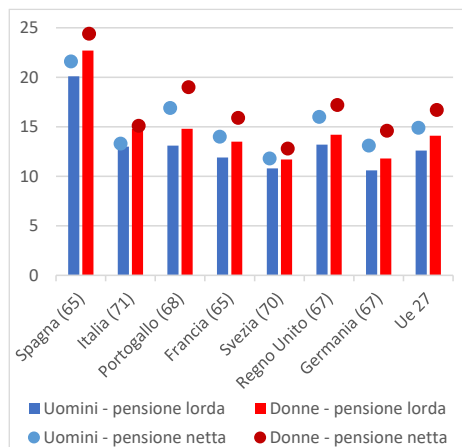
Fonte: EU-SILC. Dati estratti a settembre 2024.

Figura 1.4.6 Età media effettiva dell'uscita dal mercato del lavoro e età "ordinaria" pensionabile nel 2022 nel Paese di riferimento.



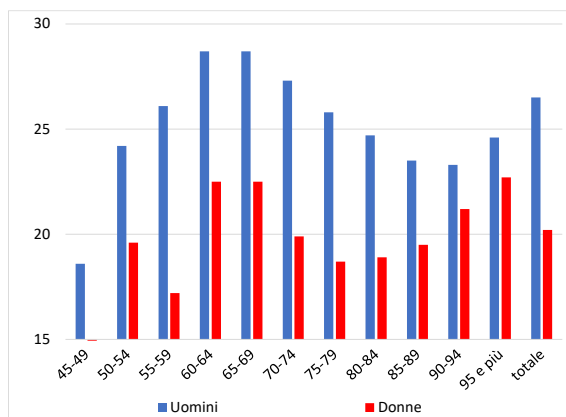
Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2023. Il 2022 è l'ultimo anno disponibile.

Figura 1.4.7 Pensione lorda e netta per i percettori di redditi più bassi rispetto al percettore medio per genere. Dati al 13.12.2022.



Fonte: OCSE - *Pensions at a Glance 2023*. Il 2022 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 2022.

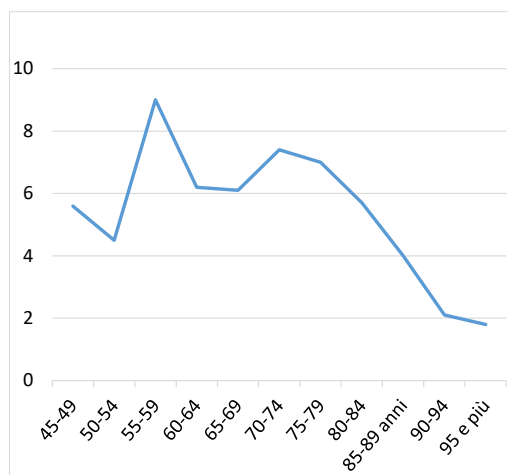


Nota: Nel grafico non sono rappresentati i valori per la classe di età 40-44 anni e i valori non ripartibili in quanto poco significativi.

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: Istat. *Pensionati*. - Dati estratti a settembre 2024.

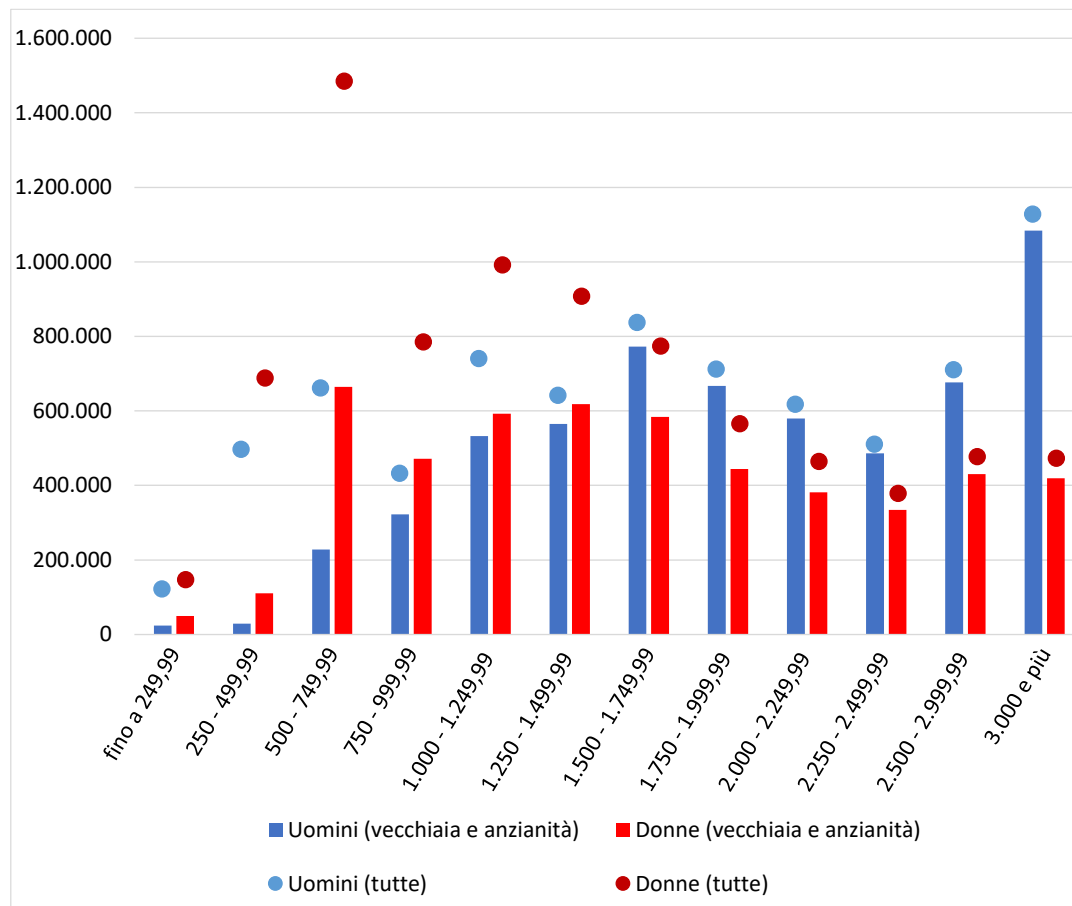
Figura 1.4.9 Differenza importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità di pensionati uomini e donne per classi di età. Migliaia di euro. Anno 2022.



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.

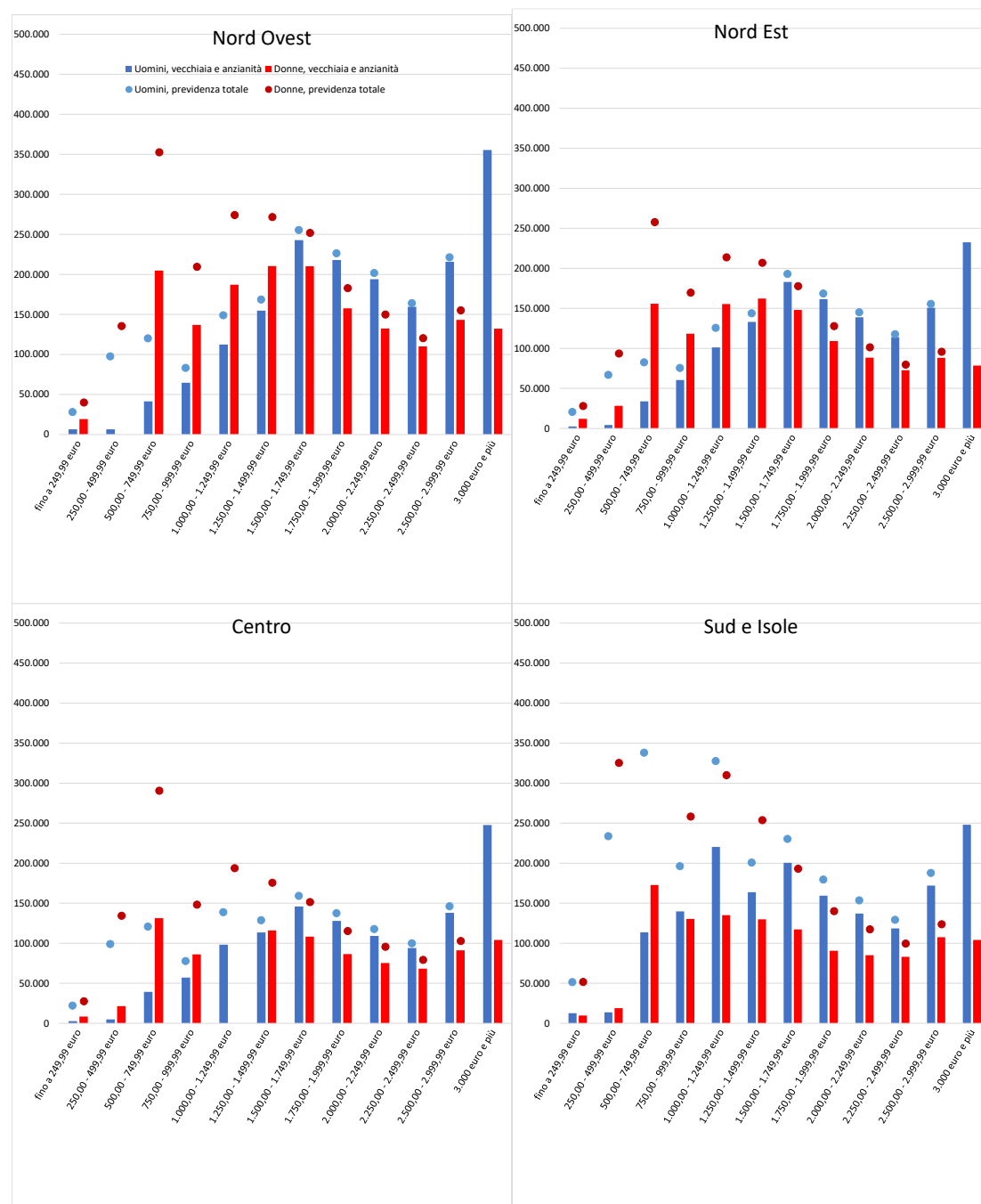
Fonte: Istat. *Pensionati*. - Dati estratti a settembre 2024.

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 2022.



Fonte: Istat. Pensionati - Dati estratti a settembre 2024.

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 2022.



Fonte: Istat. Pensionati. - Dati estratti a settembre 2024.

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, ripartiti per tipologia di gestione. Anno 2023.

Pensioni vigenti	Gestione privata	Gestione pubblica	Totale Gestioni
Anno 2023	80.286	21.540	101.826

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 2023, 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	17.679	3.520	21.199
2020	14.743	3.129	17.872
2021	18.858	4.232	23.090
2022	21.379	5.017	26.396
2023	6.729	836	7.565
Totale	101.851	23.943	125.794

Fonte: INPS.

Tavola 1.4.7 Numero delle pensioni vigenti per "opzione donna" con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015, importo medio e importo totale ripartiti per anno di accoglimento e per tipologia di gestione - al 31 dicembre 2023.

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	544	927 €	6.558.095 €	2.815	1.356 €	49.613.762 €	3.359	56.171.857 €
Anno 2017	226	838 €	2.460.991 €	1.302	1.417 €	23.976.327 €	1.528	26.437.318 €
Anno 2018	59	775 €	594.524 €	555	1.475 €	10.642.911 €	614	11.237.435 €
Anno 2019	27	709 €	248.952 €	103	1.417 €	1.897.691 €	130	2.146.643 €
Anno 2020	16	704 €	146.422 €	19	1.442 €	356.284 €	35	502.706 €
Anno 2021	15	737 €	143.626 €	12	1.622 €	252.962 €	27	396.588 €
Anno 2022	9	838 €	90.553 €				9	90.553 €
Anno 2023	2	1182	16548				2	16548
Totale	898		10.259.711	4.806		86.739.937	5.704	96.999.648

* 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	756	153	909
2020	214	23	237
2021	110	12	122
2022	57	1	58
2023	10		10
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 2023.

Pensione Opzione donna art. 16 del D.L. n. 4/2019 - istanze di pensione vigenti ed importo medio - aggiornamento dati al 31 dicembre 2023		
Gestioni	Numero	Importo medio*
Gestione pubblica	16.734	€ 1.402,86
Gestione privata	79.388	€ 1.088,69
Totale	96.122	€ 1.077,80

* 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 2023, 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	22.622	3.520	17.679	592	4.931	9	12
Anno 2020	3.600	17.858	3.129	14.743	457	3.105	14	10
Anno 2021	4.873	22.459	4.232	18.858	600	3.561	41	40
Anno 2022	5.734	24.990	5.017	21.379	650	3.490	67	121
Anno 2023	1.661	10.814	836	6.729	219	2.485	606	1.600
Totale	19.989	98.743	16.734	79.388	2.518	17.572	737	1.783

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		Anno 2023	
	Accolte	Onere medio (Euro)	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	6.132	€ 41.738
Uomo	15.111	€ 45.290	6.613	€ 44.895	5.453	€ 45.651	5.809	€ 47.971	7.283	€ 43.174	5.767	€ 48.406
Totale	23.268	43.493 €	11.925	42.235 €	10.721	43.793 €	12.302	44.595 €	16.005	41.099 €	11.899	44.948 €

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	1.669	3.142	4.811	847	1.605	2.452	438	724	1.162
2019	1.465	2.885	4.350	879	1.648	2.527	338	657	995
2020	1.500	2.810	4.310	921	1.711	2.632	347	629	976
2021	1.826	3.568	5.394	1.172	2.147	3.319	385	774	1.159
2022	2.445	4.645	7.090	1.367	2.440	3.807	475	872	1.347
2023	2.545	4.805	7.350	1.381	2.482	3.863	525	1.012	1.537
totale	11.450	21.855	33.305	6.567	12.033	18.600	2.508	4.668	7.176
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	171	370	541	98	277	375			
2022	208	421	629	395	912	1.307			
2023	233	454	687	406	857	1.263			
totale	1.017	2.080	3.097	1.358	3.074	4.432			

Fonte: INPS.

1.5 - Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere

L'istruzione e la formazione delle donne italiane, mostrano segnali di miglioramento nel 2023, 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 STEM²⁴⁷.

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 2023 in Italia sono il 7,6 per cento, in diminuzione rispetto al 2022 (9,1 per cento), mentre in Europa sono il 7,7 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 2022, le studentesse italiane ottengono risultati inferiori in matematica e scienze, peggiorando i loro risultati sia rispetto ai maschi italiani che ai coetanei dei Paesi OCSE.

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 2023 le donne tra i trenta e i trentaquattro anni laureate sono il 36,3 per cento ma rimangono ancora distanti dalle donne dei 27 Paesi dell'Unione europea, dove in media sono laureate il 49,4 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 le donne che conseguono i dottorati di ricerca, nel 2022, quelle dell'area STEM (47,5 per cento delle donne dottorate) sono in maggioranza rispetto alle altre discipline (con un incremento di 0,3 punti percentuali rispetto al 2021).

Il passaggio delle donne al mercato del lavoro è ancora difficile, nonostante i risultati raggiunti nell'istruzione. Le giovani donne laureate occupate, nel 2023, sono il 72,5 per cento, una percentuale inferiore all'analoga maschile, 79,3 per cento, ma in aumento rispetto agli anni precedenti. 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, media invariata rispetto al 2022). Il divario di genere aumenta rispetto a quello del 2022 (pari a 6,8), mentre nel 2023 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 21,8 per cento (-2,9 punti percentuali rispetto al

²⁴⁷ 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.

2022), mentre nei 27 Paesi dell'Unione europea sono, in media, il 14,8 per cento (-0,6 punti percentuali rispetto al 2022).

In Italia e in Europa, il numero di ragazze che abbandonano l'istruzione è inferiore rispetto ai ragazzi. In Italia, nel 2023, le percentuali di abbandono scolastico sono state del 7,6 per cento per le ragazze e del 13,1 per cento per i ragazzi.

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 formative²⁴⁸ sono in diminuzione e al 2023 risultano inferiori 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 2023, le ragazze e i ragazzi in questa condizione sono rispettivamente 7,6 per cento e 13,1 per cento, contro la media dei 27 Paesi europei rispettivamente del 7,7 e dell'11,3 per cento. Dal confronto con il 2006, il tasso di abbandono in Italia è diminuito di 9,4 punti percentuali per le ragazze e di 10,7 punti percentuali per i ragazzi. Di contro, le medie europee sono diminuite di 5,2 punti percentuali per le ragazze e di 6,1 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 del 2022.

Dal 2000, l'OCSE svolge con cadenza triennale l'indagine internazionale PISA²⁴⁹ 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. L'indagine attuale relativa al 2022 coinvolge 81 Paesi e i risultati mostrano come il divario di competenze tra studenti e studentesse, negli ultimi anni, è aumentato sia in matematica che in scienze, mentre è diminuito 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

²⁴⁸ 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 previsive 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.

²⁴⁹ Indagine PISA (Programme for International Student Assessment),
Cfr. <https://www.oecd.org/pisa/publications/pisa-2018-results-volume-i-5f07c754-en.htm>.

impegnarsi con i test 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, divario che è diminuito fino al 2015, per poi aumentare nel 2018 e diminuire nuovamente nel 2022.

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.

I risultati dell'indagine OCSE-PISA²⁵⁰ sulle competenze degli studenti quindicenni mostrano come nel 2022 in lettura l'Italia abbia ottenuto un punteggio superiore alla media degli altri paesi (482 a fronte di 476 OCSE), mentre resta inferiore il punteggio delle scienze (478 a fronte di 485 OCSE). È invece calato di circa 10 punti il punteggio in matematica sia per l'Italia che per la media degli altri paesi (471 Italia e 473 media OCSE). Tale situazione rappresenta un miglioramento rispetto ai punteggi raggiunti nel 2015, soprattutto nella lettura. In Italia, al **miglioramento delle competenze nella lettura**, ha corrisposto anche una diminuzione del divario di genere a svantaggio dei ragazzi in lettura (da 25 a 19 punti) mentre è aumentato notevolmente lo svantaggio delle ragazze in matematica (da 15 a 21 punti) tornando ai livelli del 2015. Aumenta leggermente anche il divario a svantaggio delle ragazze nelle scienze, da 4 a 7 punti, dopo una forte diminuzione tra il 2015 e il 2018 (Figure 1.5.2 - 1.5.3 -1.5.4).

Le ragazze raggiungono livelli significativamente superiori ai ragazzi in lettura, sebbene le competenze rilevate siano diminuite nel corso degli anni. Diminuiscono i ragazzi e le ragazze al di sotto del livello base e diminuiscono anche le ragazze che conseguono risultati elevati, risultando nel complesso una maggiore concentrazione intorno alla media dei risultati raggiunti.

In tutti i paesi, le ragazze ottengono in **lettura** risultati significativamente superiori ai ragazzi, nel 2022 nella misura di circa 24 punti in più nel complesso dell'area OCSE. In Italia, il divario di genere nella lettura è leggermente inferiore ed è diminuito consistentemente nel corso degli anni fino al 2015 (da 41 punti nel 2006 a 16 punti nel 2015), per poi risalire nel 2018, e diminuire ancora nel 2022, registrando un divario di genere di 19 punti a svantaggio dei ragazzi. Quest'andamento è tuttavia dovuto al sostanziale peggioramento delle competenze delle ragazze: per gli studenti, infatti, la situazione è in crescita fino al 2015 (448 punti nel 2006, 477 nel 2015), per poi subire un calo sia nel 2018 (464 punti) che nel 2022 (472), mentre le studentesse hanno ottenuto un punteggio medio in calo nel tempo fino a risalire leggermente per il 2022, (489 punti nel 2006, 510 nel 2009 e 2012,

²⁵⁰L'indagine PISA (*Programme for International Student Assessment*), lanciata dall'OCSE nel 2000 e ripetuta ogni tre anni, misura conoscenze e abilità degli studenti quindicenni essenziali per la piena partecipazione alla vita economica e sociale. I domini della rilevazione sono lettura, matematica e scienze a cui si aggiungono, a seconda dell'anno di rilevazione, anche altre aree.

493 nel 2015, 489 nel 2018, 491 nel 2022) tornando, nell'ultima rilevazione, quasi al livello del 2015.

Lo svantaggio dei ragazzi è ancora più evidente se si considera la quota di coloro che non raggiungono nemmeno il livello minimo di competenza²⁵¹. Nel 2022, assistiamo ad una generale riduzione di ragazze e ragazzi che raggiungono livelli minimi di competenza, il 25,8 (27,7 nel 2018) per cento dei ragazzi quindicenni italiani ha difficoltà a confrontarsi con testi sconosciuti di lunghezza e complessità moderata a fronte del 17,2 per cento delle ragazze (18,6 per cento nel 2018). Comparando con le rilevazioni precedenti si nota come nel corso degli anni la percentuale dei ragazzi che non raggiunge il livello minimo di competenze, dopo una flessione tra il 2009 e il 2015 (dal 28,9 per cento al 24,1 per cento), registra un incremento nel 2018 e una diminuzione nel 2022. Negli altri paesi considerati nell'indagine invece la situazione sembra essere opposta poiché sono aumentati notevolmente sia i ragazzi che le ragazze a non raggiungere un livello base, arrivando per i ragazzi ad una percentuale del 30,7 per cento mentre per le ragazze 21,7 per cento (**Figura 1.5.5**).

Analizzando i livelli più elevati della scala delle competenze²⁵², solo il 4,6 per cento dei ragazzi e il 5,4 per cento delle ragazze è in grado di comprendere testi lunghi e stabilire distinzioni tra fatti e opinioni. Si nota una flessione delle eccellenze più tra le studentesse (7,9 per cento nel 2009, 8,5 per cento nel 2012, 6,4 per cento nel 2015, 6,3 per cento nel 2018 e 5,4 nel 2022), che tra gli studenti per i quali i valori sono rimasti piuttosto stabili nel corso degli anni più recenti (4,9 per cento nel 2015, 4,5 per cento nel 2018 e 4,6 nel 2022), dopo un incremento tra il 2009 e il 2015 (dal 3,9 per cento al 5 per cento).

Il divario di genere esistente a vantaggio delle ragazze è diminuito sempre di più, a fronte di una certa diminuzione del punteggio delle ragazze (-2,5 punti dal 2009) e un aumento leggero ma costante per i ragazzi (+0,70 dal 2009). Nel 2009 il divario di genere era di 4 punti, nel 2022 invece solo dello 0,8. In media nei paesi OCSE la situazione non è del tutto diversa poiché diminuisce sia la percentuale di ragazzi che di ragazze con elevate competenze in lettura (ragazzi media OCSE 6,1 per cento nel 2022 e ragazze media OCSE 8,2 per cento nel 2022, con una diminuzione rispetto al 2018 rispettivamente di 0,9 per i ragazzi e di 2,2 per le ragazze) (**Figura 1.5.6**).

In matematica i ragazzi ottengono risultati migliori delle ragazze e il divario di genere in Italia è più ampio rispetto a quello medio dei paesi OCSE. Peggiora la situazione delle ragazze con competenze minime ma si registra una lieve flessione per ragazzi e ragazze con competenze elevate.

Nei paesi OCSE, la differenza media tra ragazzi e ragazze in **matematica** nel 2022 è pari a 9 punti in favore dei ragazzi. L'Italia mostra un divario di genere maggiore e pari al più del doppio di quello dei paesi OCSE - 21 punti - e mentre le competenze matematiche

²⁵¹Le competenze in lettura 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. Gli studenti che non raggiungono il livello 2 in lettura (punteggio inferiore a 407.47) spesso hanno difficoltà a confrontarsi con materiale a loro non familiare di una certa lunghezza e complessità. Di solito, hanno bisogno di essere sollecitati con spunti o istruzioni prima di potersi impegnare con un testo.

²⁵²Gli studenti che raggiungono il livello 5 o superiore in lettura (punteggio superiore a 625.61) sono in grado di comprendere testi lunghi, di trattare concetti astratti o non intuitivi e di stabilire distinzioni tra fatti e opinioni, sulla base di indicazioni implicite relative al contenuto o alla fonte dell'informazione.

degli studenti erano in costante crescita nelle rilevazioni fino al 2015, l'inversione di tendenza iniziata nel 2018 si conferma anche per il 2022 (**Figure 1.5.2 - 1.5.3 - 1.5.4**).

La quota di coloro che non raggiungono il livello minimo di competenza²⁵³ non mostra differenze rilevanti per genere: meno di un terzo del totale delle ragazze (31,7 per cento) e più di un quarto dei ragazzi (27,5 per cento) non è in grado di interpretare e applicare concetti matematici in situazioni base. Rispetto alle rilevazioni precedenti la condizione delle ragazze è gradualmente migliorata fino al 2018 per poi ritirarsi al 2022. Per i ragazzi invece dopo vari alti e bassi tra il 2015 e il 2018, il punteggio, nel 2022, aumenta notevolmente. Gli studenti con basse competenze in matematica sono in misura superiore rispetto alla media OCSE, le studentesse rimangono in percentuale analoga (**Figura 1.5.7**).

La quota di eccellenze²⁵⁴ in matematica si riduce rispetto alla precedente rilevazione (9,7 per i ragazzi e 4,3 per le ragazze). Rispetto alla media OCSE il punteggio delle ragazze italiane sembra scostarsi molto (- 2,5 punti percentuali a vantaggio dei paesi OCSE), mentre per i ragazzi il distacco è soltanto di 0,8 punti percentuali (**Figura 1.5.8**).

Studenti e studentesse quindicenni hanno competenze simili in scienze, con un divario di genere in favore dei ragazzi poco significativo. Il punteggio è in crescita dal 2006, dopo un peggioramento tra il 2015 e il 2018 soprattutto per gli studenti.

In Italia nel 2022 le competenze dei quindicenni in **scienze** non sono significativamente differenti per genere. Dopo un calo nel 2018, la situazione sembra essersi riequilibrata, con un punteggio pari a 481 per i ragazzi e a 474 per le ragazze. L'andamento del livello medio OCSE invece presenta un andamento opposto. Nel 2018 per la prima volta, le ragazze ottenevano un risultato leggermente superiore a quello dei ragazzi, mentre per il 2022 il risultato è uguale per entrambi i sessi, conseguenza di un peggioramento più marcato da parte delle ragazze (**Figure 1.5.2 - 1.5.3 - 1.5.4**).

La percentuale di ragazzi e ragazze al di sotto del livello minimo di competenze²⁵⁵ in scienze nel 2018 è più elevata per i ragazzi (24,9 per cento dei ragazzi e 23 per cento delle ragazze). Rispetto alla precedente rilevazione per entrambi i generi la percentuale è diminuita, conseguenza di un miglioramento nello studio della materia (**Figura 1.5.9**).

²⁵³ Le competenze in matematica oggetto della rilevazione sono la capacità degli studenti di formulare, impiegare e interpretare la matematica in una varietà di contesti, comprendere il ragionamento matematico e l'uso di concetti, procedure, fatti e strumenti matematici per descrivere, spiegare e prevedere i fenomeni. Gli studenti che non raggiungono il livello 2 in matematica (punteggio inferiore a 420.07 punti) non sono in grado di interpretare e applicare concetti matematici in situazioni che richiedano non più di un'inferenza diretta o di trarre informazioni da diverse fonti, servirsi di elementari algoritmi, formule, procedimenti e convenzioni.

²⁵⁴ Gli studenti che raggiungono il livello 5 o superiore in matematica (punteggio uguale o superiore a 606.99 punti) sono in grado di sviluppare e lavorare con modelli per situazioni complesse e servirsene. Sono in grado di selezionare, confrontare e valutare le strategie appropriate per la risoluzione dei problemi complessi, possono lavorare in modo strategico utilizzando ampie e ben sviluppate capacità di pensiero e di ragionamento, appropriate rappresentazioni collegate, caratterizzazioni simboliche e formali e intuizioni relative a queste situazioni.

²⁵⁵ Le competenze scientifiche rappresentano la capacità di impegnarsi con le questioni scientifiche e con le idee di scienza, in quanto cittadino che riflette. Una persona scientificamente alfabetizzata è disposta a impegnarsi in un discorso ragionato sulla scienza e la tecnologia; questo richiede le competenze per spiegare i fenomeni in modo scientifico, valutare e progettare indagini scientifiche e interpretare i dati e le prove in modo scientifico. Gli studenti che non raggiungono il livello 2 in scienze (punteggio inferiore a 409.54 punti) sono in grado di utilizzare conoscenze di contenuto semplici o identificare spiegazioni di fenomeni scientifici non complessi. Gli studenti, se aiutati, sono in grado di avviare indagini scientifiche strutturate con non più di due variabili.

Tra gli studenti che raggiungono livelli elevati di competenza in scienze²⁵⁶ è superiore la percentuale dei ragazzi rispetto alle ragazze (rispettivamente 5,3 per cento e 3,2 per cento nel 2022) e a seguito di un aumento più marcato per i ragazzi, il divario di genere a vantaggio dei maschi è aumentato rispetto a precedenti rilevazioni (2,1 punti percentuali) (Figura 1.5.10).

I dati resi disponibili da OCSE nel 2022 permettono un'analisi su un altro fenomeno sempre più attenzionato nel contesto educativo e scolastico, il bullismo²⁵⁷, che incide profondamente non solo sul benessere psicologico degli studenti ma anche sulle *performance* accademiche e sul clima scolastico complessivo. Caratterizzato da comportamenti aggressivi, intenzionali e ripetuti nel tempo, il bullismo si può manifestare in diverse forme e secondo i dati il fenomeno incide più sugli studenti rispetto sulle studentesse.

L'indagine PISA 2022 ha compreso una rilevazione statistica sulla percentuale di ragazzi e ragazze che dichiarano di essere state vittime di bullismo almeno alcune volte al mese. Le percentuali italiane sono ben più basse rispetto alla media dei paesi OCSE, la percentuale di ragazzi che riferisce di essere stata vittima di bullismo almeno un paio di volte al mese è di 15,9 (rispetto al 20,7 degli altri paesi), in diminuzione rispetto al 2018 in cui la percentuale era del 28,1 per cento.

Per quanto riguarda le ragazze invece, nel 2022 riferiscono di questi episodi il 14 per cento, valore in diminuzione rispetto al 2018, in cui la percentuale era del 19 per cento. Nei Paesi OCSE invece i valori sono ben più alti (19,5 nel 2022). Sia per l'Italia che per il resto dei paesi, le dichiarazioni di questi episodi sono in netto calo (Figura 1.5.11).

Riquadro I.V.I - Dati di genere in ambito accademico

Introduzione

I sistemi di istruzione terziaria hanno subito profondi cambiamenti negli ultimi due decenni. In Italia, il numero di studenti che hanno avuto accesso all'istruzione universitaria è cresciuto notevolmente, con un aumento particolarmente significativo della componente femminile. I dati relativi alle immatricolazioni mostrano però un divario di genere nella scelta degli ambiti di studio: le donne tendono a iscriversi prevalentemente in aree artistiche, umanistiche, sociali, sanitarie, mentre gli uomini sono maggiormente rappresentati nelle scienze ingegneristiche, tecnologiche e matematico-informatiche. I dati relativi alla carriera accademica mostrano un altro divario di genere, precisamente nell'accesso alle posizioni apicali: nonostante si osservi un graduale incremento del numero di donne che raggiungono tali posizioni, esse rimangono comunque in minoranza rispetto agli uomini. Questo scenario evidenzia la necessità di interventi per promuovere la presenza femminile nelle discipline STEM e per migliorare le opportunità di carriera accademica per le donne.

Questo riquadro presenta un'analisi dettagliata della composizione di genere all'interno della popolazione studentesca e accademica delle università italiane. Inizialmente,

²⁵⁶ Gli studenti che raggiungono il livello 5 o superiore in scienze (punteggio uguale o superiore a 633.33 punti) possono applicare in modo creativo e autonomo la loro conoscenza della scienza a una grande varietà di situazioni, anche non familiari. Sono in grado di utilizzare idee e concetti scientifici astratti per spiegare fenomeni, eventi e processi complessi che richiedono molteplici nessi causali.

²⁵⁷ PISA 2018, 2022 Volume III, *"What school life means for students Live's"*, https://www.oecd-ilibrary.org/education/students-exposure-to-bullying_91cb2a6c-en.

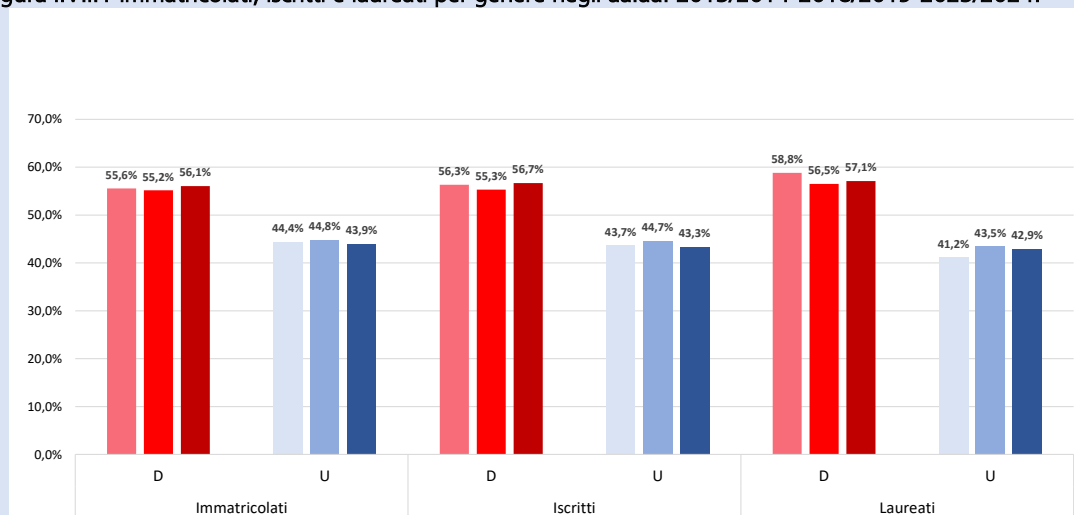
si esamina il numero degli immatricolati, degli iscritti e dei laureati. Successivamente, sono approfonditi i dati relativi al personale accademico e non accademico delle università²⁵⁸, con l'obiettivo di presentare la distribuzione di genere nei diversi ruoli. Particolare attenzione viene dedicata alla composizione di genere nelle posizioni apicali in ambito accademico. A tal fine, si analizza la presenza di donne in posizioni apicali negli atenei, evidenziandone la numerosità e proporzione rispetto ad incarichi di prestigio.

L'obiettivo di questo riquadro è di fornire una panoramica approfondita della diversa composizione di genere a livello di studenti universitari, docenti e personale non accademico, nei diversi ruoli ed aree scientifiche, sottolineando le criticità in cui è necessario intervenire per promuovere una maggiore equità di genere.

La popolazione studentesca universitaria

Negli ultimi dieci anni il numero complessivo di immatricolati, iscritti e laureati è cresciuto numericamente. La **Figura I.V.I.1** riporta la percentuale di immatricolati, iscritti e laureati per genere negli a.a. 2013/2014, 2018/2019 e 2023/2024; la figura mostra la prevalenza della componente femminile per tutti e tre i livelli di studio negli anni considerati. Più nel dettaglio, per quanto riguarda le immatricolazioni nell'ultimo anno la componente femminile rappresenta il 56,1 per cento contro il 43,9 per cento di quella maschile; il dato è abbastanza stabile, considerato che nel 2013/2014 le percentuali si attestavano al 55,6 per cento di immatricolate contro il 44,4 per cento di immatricolati. I dati sulle iscrizioni seguono un andamento simile, con la componente femminile nell'ultimo anno pari al 56,7 per cento contro il 43,3 per cento di quella maschile; anche in questo caso, il dato è abbastanza stabile rispetto al 2013/14 (56,3 per cento rispetto a 43,7 per cento). Analoghe percentuali si trovano nella composizione di genere di laureate e laureati: 57,1 per cento di donne laureate nel 2023/2024 contro 42,9 per cento di uomini; in questo ambito si osserva però una leggera flessione rispetto al 2013/2014 in cui la percentuale di donne laureate era pari al 58,8 per cento.

Figura I.V.I.1 Immatricolati, iscritti e laureati per genere negli aa.aa. 2013/2014-2018/2019-2023/2024.

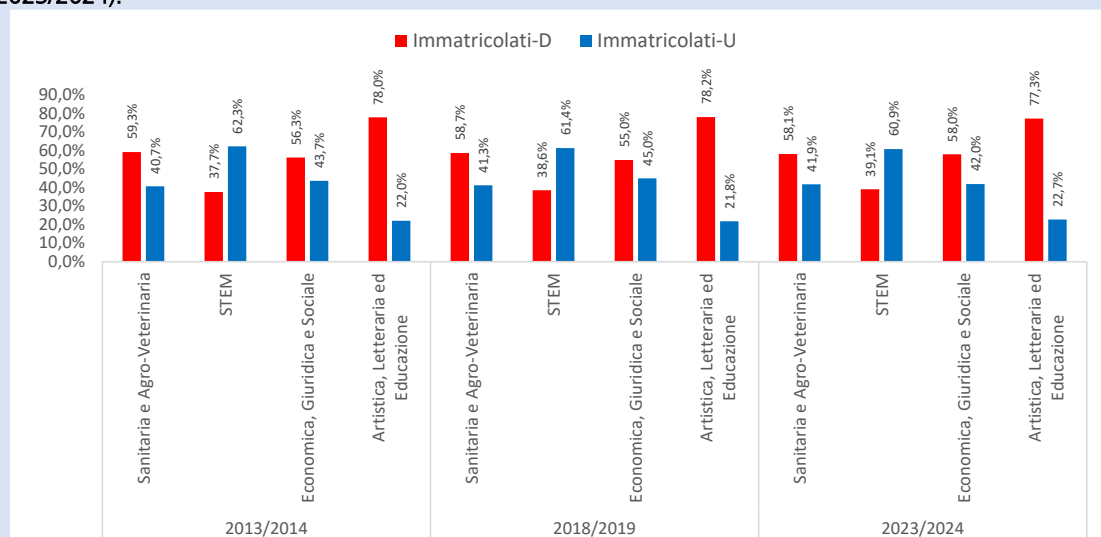


Fonte: elaborazione su dati Anagrafe Nazionale Studenti.

²⁵⁸ In tutte le elaborazioni i dati sono riferibili alle università statali, non statali e telematiche, ad eccezione dei dati relativi al personale tecnico amministrativo (par.4) riferibili alle sole università statali.

Le **Figure I.V.I.2** e **I.V.I.3** presentano i dati relativi agli immatricolati ed iscritti nelle aree disciplinari Sanitaria e Agro-Veterinaria, Economico, Giuridica e Sociale, Artistica, Letteraria ed Educazione ed infine nelle aree STEM. I dati, distinti per area e per genere, considerano tre diversi anni accademici: 2013/2014, 2018/2019 e 2023/2024. La **Figura I.V.I.2** evidenzia in tutti gli anni considerati una prevalenza delle immatricolazioni femminili nelle aree legate alle discipline umanistiche, economico-sociali, sanitarie ed agro-veterinarie con percentuali per entrambi i generi che restano pressoché stabili nei dieci anni considerati. Ad esempio, per quanto riguarda l'area Sanitaria ed Agro-Veterinaria, la percentuale di immatricolate, nonostante un lieve decremento dal 2013/2014 al 2023/2024 pari circa ad un punto percentuale, resta stabile intorno al 58 per cento. Il dato percentuale delle immatricolazioni femminili relativo all'area Economico, Giuridica e Sociale evidenzia una lieve flessione dal 2013/2014 al 2018/2019 (dal 56,3 per cento al 55 per cento) per poi tornare a crescere negli anni 2023/2024 (raggiungendo il 58 per cento), mentre il dato maschile si attesta al 43,7 per cento nel 2013/2014, 45 per cento nel 2018/2019 e 42 per cento nel 2023/2024. La percentuale maggiore di immatricolazioni femminili si evidenzia nell'area Artistico, Letteraria ed Educazione con valori superiori al 77 per cento nei periodi osservati rispetto al dato maschile che varia intorno al 22 per cento, confermando una prevalenza femminile nelle scienze umane. Per quanto riguarda le immatricolazioni nelle discipline STEM la **Figura I.V.I.2** evidenzia una diversa composizione di genere, con un valore percentuale maschile in media quasi doppio rispetto a quello femminile in ciascuno dei periodi considerati (37,7 per cento la percentuale di immatricolate nel 2013/2014 rispetto al 62,3 per cento di immatricolati, 38,6 per cento rispetto al 61,4 per cento nel 2018/2019, 39,1 per cento rispetto al 60,9 per cento nel 2023/2024). Nonostante ciò, si osserva un graduale, seppur contenuto, incremento del dato femminile che passa dal 37,7 per cento nel 2013/2014 al 39,1 per cento nel 2023/2024.

Figura I.V.I.2 Immatricolati per genere e per ambito di studio, valori percentuali (aa.aa. 2013/2014-2018/2019-2023/2024).

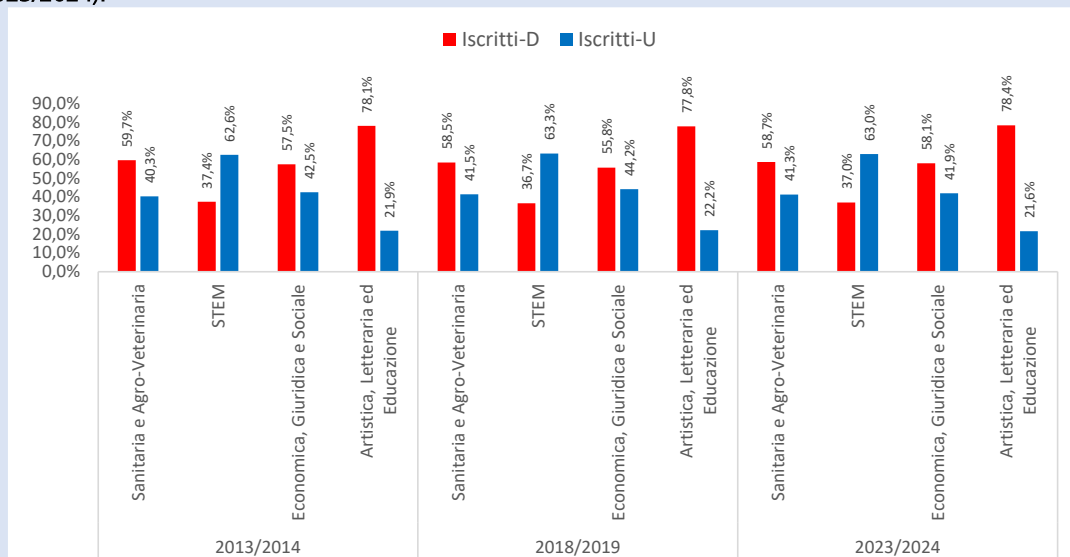


Fonte: elaborazione su dati Anagrafe Nazionale Studenti.

La **figura I.V.I.3** presenta dati percentuali ed un andamento di iscritti donne e uomini nelle diverse macroaree disciplinari simili a quelli osservati per le immatricolazioni. Per

quanto riguarda i dati relativi alle iscrizioni è interessante sottolineare come nelle discipline STEM si evidenzia un lieve decremento della percentuale di donne nei dieci anni considerati (dal 37,4 per cento nel 2013/14 al 37 per cento nel 2023/24) con un andamento, pertanto, in controtendenza rispetto a quanto osservato per le immatricolazioni.

Figura I.V.I.3 Iscritti per genere e per ambito di studio, valori percentuali (aa.aa. 2013/2014-2018/2019-2023/2024).



Fonte: elaborazione su dati Anagrafe Nazionale Studenti.

Il personale docente nelle Università

La Tavola I.V.I.1 riporta il personale accademico per genere e qualifica negli anni solari 2013, 2018, 2023; la tavola mostra una prevalenza degli uomini rispetto alle donne in tutti i ruoli.

Tavola I.V.I.1 Personale accademico²⁵⁹ per genere e qualifica, a.s. 2013-2018-2023.

a.s.	RTD* - D	RTD* - U	RU - D	RU - U	PA - D	PA - U	PO - D	PO - U	Tot - D	Tot - U
2013	1.310	1.696	10.822	13.233	5.530	10.276	2.934	10.956	20.596	36.161
2018	3.298	4.402	6.195	7.555	7.982	12.800	3.130	10.052	20.605	34.809
2023	7.129	8.952	2.417	2.427	11.313	15.171	4.619	11.952	25.478	38.502

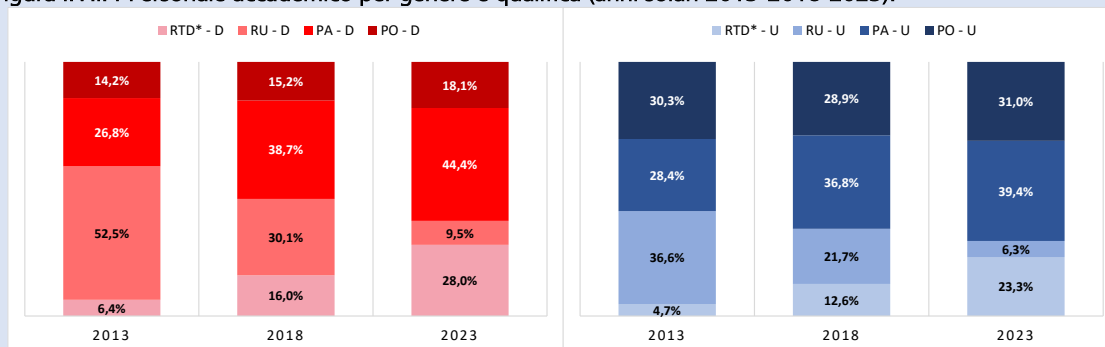
Fonte: elaborazione su dati MUR - valori assoluti.

La diversa composizione di genere, a favore della componente maschile, risulta particolarmente evidente se si osservano i dati relativi ai Professori Ordinari (PO). Tuttavia, è importante rilevare che, come mostra la Figura I.V.I.4, si registra una crescita delle donne PO che passano dal 14,2 per cento nel 2013 al 18,1 per cento nel 2023; al contrario, la percentuale degli uomini rimane pressoché stabile (30 per cento nel 2013 e 31 per cento nel 2023). Nel 2013 le donne ricoprivano prevalentemente il ruolo di Ricercatore (52,5 per cento), mentre nel 2023 la maggiore presenza femminile si registra nella qualifica di Professore Associato (44,4 per cento). Cresce anche la quota delle Ricercatrici a tempo determinato (RTD) dal 6,4 per cento nel 2013 al 28 per cento nel 2023. Complessivamente,

²⁵⁹ PO=Professore Ordinario; PA=Professore Associato; RU=Ricercatore Universitario (a tempo indeterminato, ruolo ad esaurimento); RTD=Ricercatori a tempo determinato (R.t.d. L.230/05, R.t.d. L.240/10 tipo A, di cui R.t.d. L.240/10 tipo B).

la quota delle Ricercatrici (RTD+RU) ha un decremento dal 58,9 per cento nel 2013 al 37,5 per cento nel 2023, mentre la quota delle Professoressa (PA+PO) cresce passando dal 41 per cento del 2013 al 62,5 per cento nel 2023. Anche per la componente maschile si registra un andamento analogo, con un aumento della quota dei professori e una riduzione di quella dei ricercatori, ma in misura inferiore rispetto alla componente femminile. Pertanto, sebbene la presenza degli uomini permanga maggiore in misura significativa rispetto alle donne in tutti i ruoli, il dato percentuale tra il 2013 e il 2023 è indicativo della crescente presenza delle donne nei ruoli accademici più elevati.

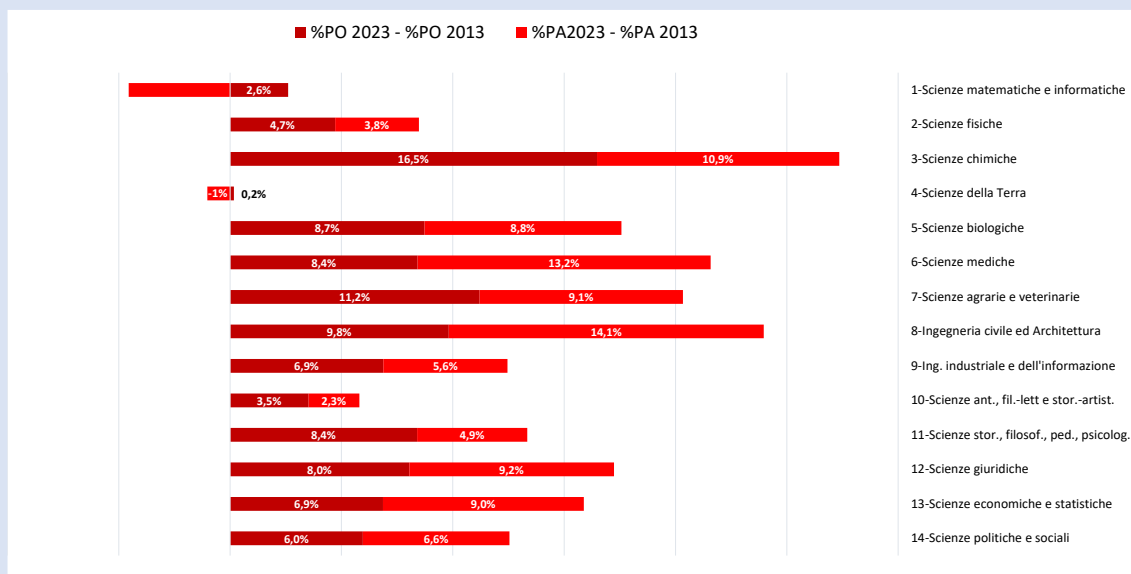
Figura I.V.I.4 Personale accademico per genere e qualifica (anni solari 2013-2018-2023).



Fonte: elaborazione su dati MUR - valori percentuali.

Nel periodo 2013-2023, l'incremento della componente femminile nel ruolo di Professoressa Ordinaria (PO) e Associata (PA) si registra in tutti gli ambiti scientifici, ad eccezione delle Scienze matematiche e informatiche e delle Scienze della Terra, limitatamente al ruolo di PA (**Figura I.V.I.5**). L'Area 3 (Scienze chimiche), l'Area 8 (Ingegneria civile ed Architettura), l'Area 6 (Scienze mediche) e l'Area 7 (Scienze agrarie e veterinarie) registrano l'incremento più alto. La percentuale di donne PO cresce in tutte le aree CUN seppure in misura differente: si va da un incremento minimo nell'Area 4 (Scienze della Terra, +0,2 per cento), ad un incremento più rilevante nell'Area 7 (Scienze agrarie e veterinarie, +11,2 per cento) e ancora di più nell'Area 3 (Scienze chimiche, + 16,5 per cento). Le Aree in cui si registra, invece, un maggior incremento delle donne PA sono l'Area 8 (Ingegneria civile ed Architettura, +14,1 per cento), l'Area 6 (Scienze mediche, + 13,2 per cento), e l'Area 3 (Scienze chimiche, + 10,9 per cento).

Figura I.V.I.5 Incremento delle professoresses ordinarie e associate tra il 2013 e il 2023.



Fonte: elaborazione su dati MUR.

La **Tavola I.V.I.2** mostra l'incremento delle professoresses ordinarie e associate, dal 2013 al 2023 per aree geografiche. L'incremento maggiore riguarda il ruolo di PA (7,7 per cento) rispetto a quello di PO (6,8 per cento) in tutte le aree geografiche. L'incremento delle professoresses ordinarie si osserva in particolare al Sud (9,2 per cento) ed è invece inferiore al Centro (4,6 per cento) con valori intorno al 7 per cento nelle altre aree geografiche. Per quanto riguarda le professoresses associate, l'incremento maggiore si osserva nel Nord-Est (8,6 per cento) e nelle Isole (8 per cento) con valori pari o superiori al 7 per cento nelle altre aree geografiche.

Tavola I.V.I.2 Incremento di PO e PA donne, per area geografica, aa.aa. 2013 vs 2023.

Area Geografica	Incremento 2023-2013	
	Professori Ordinari-D	Professori Associati-D
Nord-Ovest	6,0%	7,0%
Nord-Est	7,5%	8,6%
Centro	4,6%	7,6%
Sud	9,2%	7,8%
Isole	7,4%	8,0%
Totale	6,8%	7,7%

Fonte: elaborazione su dati MUR.

Per quanto riguarda la componente di genere del personale docente e ricercatore nelle sole aree STEM, confrontando i dati del 2023 rispetto a quelli del 2013 si osserva in generale un incremento percentuale della componente femminile maggiore rispetto all'incremento percentuale maschile, soprattutto per quanto riguarda il ruolo di professore ordinario (**Tavola I.V.I.3**). L'incremento percentuale maggiore della componente femminile nel ruolo di PO si osserva nelle Scienze chimiche (+16,5 per cento), in Ingegneria civile ed Architettura (+9,8 per cento) e in Scienze biologiche (+8,7 per cento). Per quanto riguarda

il ruolo di PA, c'è un incremento della componente femminile in tutte le aree, tranne l'area delle Scienze matematiche e informatiche (-4,6 per cento) e l'area di Scienze della Terra (-1 per cento). Uno scenario simile si ha per le Ricercatrici a tempo determinato, con un incremento in tutte le aree tranne Scienze matematiche e informatiche (-8,4 per cento) e Scienze della Terra (-6,6 per cento), a cui si aggiunge un leggero decremento per l'area Statistica (-1,5 per cento).

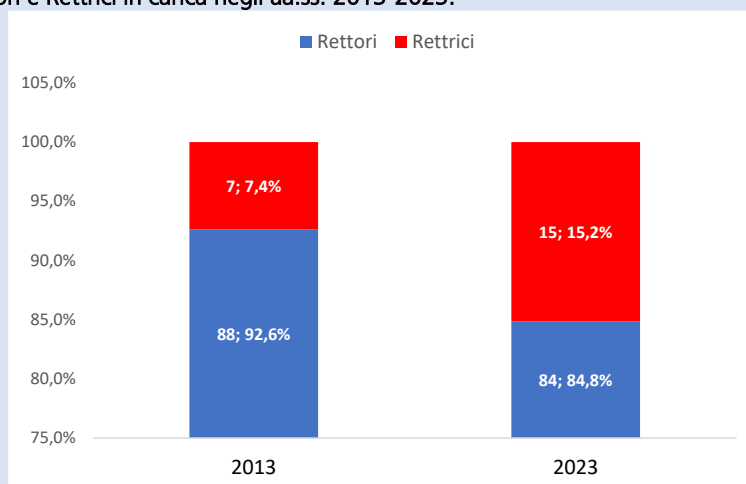
Tavola I.V.I.3 Incremento percentuale della componente maschile e femminile, per ruolo, aree STEM, aa.ss. 2023 vs 2013.

differenze a.a. 2023/24 vs 2013/14	PO-D	PA-D	RU-D	RTD-D
01 - Scienze matematiche e informatiche	2,6%	-4,6%	0,1%	-8,4%
02 - Scienze fisiche	4,7%	3,8%	5,6%	5,2%
03 - Scienze chimiche	16,5%	10,9%	8,5%	4,4%
04 - Scienze della Terra	0,2%	-1,0%	-2,1%	-6,6%
05 - Scienze biologiche	8,7%	8,8%	4,6%	1,2%
08 - Ingegneria civile ed Architettura	9,8%	14,1%	4,1%	3,4%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	6,9%	5,6%	-1,4%	2,4%
13 - Scienze economiche e statistiche*	7,9%	3,8%	-6,6%	-1,5%

Fonte: elaborazione su dati MUR.

Infine, per quanto riguarda i dati relativi alla composizione di genere delle figure apicali nelle istituzioni accademiche, la **Figura I.V.I.6** evidenzia come il numero delle Rettrici sia raddoppiato negli anni considerati, passando da 7 nel 2013 a 15 nel 2023. In termini percentuali, le Rettrici erano il 7,4 per cento nel 2013 per passare al 15,2 per cento nel 2023. Sebbene la componente maschile sia ancora ampiamente prevalente rispetto a quella femminile nei ruoli apicali della carriera accademica, negli ultimi 10 anni si osserva quindi un incremento del numero di donne ai vertici degli atenei italiani, incremento ancora più consolidato dai recenti dati sulle donne Rettrici neo-elette nel 2024.

Figura I.V.I.6 Rettori e Rettrici in carica negli aa.ss. 2013-2023.

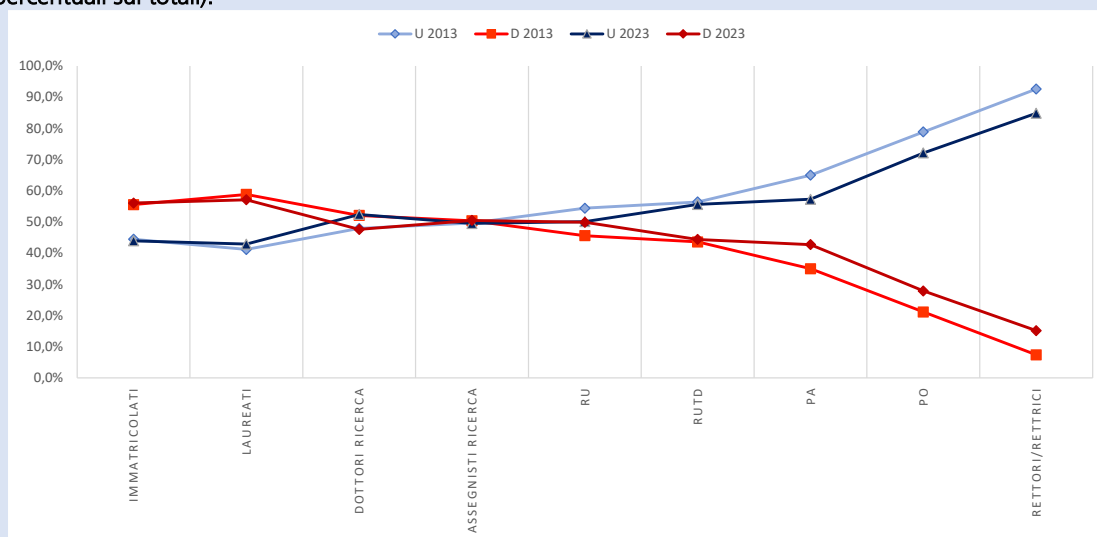


Fonte: elaborazione su dati CRUI.

La **Figura I.V.I.7** offre un'analisi d'insieme del panorama di genere all'interno dei vari stadi della carriera accademica nel periodo compreso tra il 2013 e il 2023. La rappresentazione a forma di forbice mette in evidenza la realtà italiana, caratterizzata da una predominanza femminile fino al conseguimento del dottorato di ricerca. Tuttavia, si osserva un collo di bottiglia durante la transizione verso la posizione propedeutica al ruolo

accademico di *Tenure Track*, un momento cruciale che coincide con una fase di vita professionale di fondamentale importanza per lo sviluppo della carriera accademica. Dall'analisi della figura emerge che il numero di uomini e donne risulta pressoché equivalente nel ruolo di Ricercatori a tempo indeterminato (RU). Tuttavia, la divergenza inizia a manifestarsi tra i Ricercatori a tempo determinato (RTD), dove si nota un incremento della componente maschile. Questa tendenza continua anche nel ruolo di Professore Associato (PA), si intensifica ulteriormente nel ruolo di Professore Ordinario (PO) e ancora di più nel ruolo di Rettore. Il confronto tra i dati del 2013 e del 2023, come abbiamo visto nella **Figura I.V.I.4**, evidenzia un progresso importante della presenza femminile con la percentuale di Professoressse Associate che aumenta significativamente; anche per le Professoressse Ordinarie si osserva un aumento, seppure in misura minore rispetto alle Professoressse Associate. Un incremento importante, inoltre, si evidenzia anche nella percentuale di Rettrici (cfr. **Figura I.V.I.6**). Questi dati suggeriscono un lento ma costante miglioramento nella parità di genere all'interno del sistema accademico italiano.

Figura I.V.I.7 Componente maschile e femminile nei passaggi di carriera accademica, aa.ss. 2013-2023 (quote percentuali sui totali).



Fonte: elaborazione su dati Anagrafe Nazionale Studenti, USTAT-MUR e MUR-Cineca.

Il personale tecnico-amministrativo delle Università

Per quanto concerne esclusivamente gli atenei statali, come evidenziato nella **Tavola I.V.I.4**, nell'anno 2012 si osserva un notevole numero di donne nel personale tecnico-amministrativo con contratto a tempo indeterminato, in particolare nelle università del Nord Est, del Nord Ovest e del Centro. Al contrario, nelle regioni del Sud e nelle Isole si riscontra una leggera prevalenza della componente maschile.

Tavola I.V.I.4 Università Statali: distribuzione del PTA per Genere, Area Geografica e per Tipo di contratto (a.s. 2012-2022).

Area Geografica	2012		2022	
	Tempo indeterminato		Tempo indeterminato	
	F	M	F	M
Nord Ovest	63,2%	36,8%	65,6%	34,4%
Nord Est	64,2%	35,8%	65,4%	34,6%
Centro	60,2%	39,8%	62,5%	37,5%
Sud	48,7%	51,3%	51,8%	48,2%
Isole	49,9%	50,1%	53,1%	46,9%
Totale	57,9%	42,1%	60,7%	39,3%

Fonte: elaborazione su dati Dalia Cineca e USTAT-MUR (<http://ustat.miur.it/>).

Tuttavia, un significativo cambiamento si osserva nell'anno²⁶⁰ 2022: è evidente, infatti, una netta maggioranza di donne in tutte le aree geografiche, con un incremento particolarmente significativo nelle regioni settentrionali del Paese.

Analizzando la composizione del personale tecnico-amministrativo (TA) delle Università statali, come evidenziato nella **Tavola I.V.I.5**, e concentrandosi esclusivamente sul personale di ruolo, ovvero quello con contratto a tempo indeterminato, emerge un quadro che non mostra significative variazioni rispetto al 2012. Nel corso del 2022, si constata che le donne continuano a prevalere numericamente rispetto agli uomini nelle categorie EP (Elevata Professionalità), D e C. Tuttavia, la situazione si presenta differente nelle posizioni dirigenziali, dove la rappresentanza maschile risulta nettamente più elevata, raggiungendo nel 2022 la percentuale del 56,8 per cento rispetto a quella femminile, pari al 43,2 per cento. Inoltre, sebbene in misura minore, anche nella categoria B gli uomini mostrano una leggera prevalenza, con una percentuale del 51,8 per cento²⁶¹ sempre nel 2022.

Tavola I.V.I.5 Università Statali: distribuzione del PTA di ruolo per Genere e per Categoria (a.s. 2012-2022).

Categorie	2012				2022			
	F		M		F		M	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
B	2.808	49,0%	2.920	51,0%	2098	48,2%	2258	51,8%
C	14.669	58,4%	10.436	41,6%	14161	61,1%	9027	38,9%
D	10.174	60,2%	6.726	39,8%	10724	63,4%	6195	36,6%
EP	1.592	52,0%	1.472	48,0%	1317	56,2%	1025	43,8%
Dirigenti	101	41,7%	141	58,3%	121	43,2%	159	56,8%
Totale	29.344	57,5%	21.695	42,5%	28.421	60,4%	18.664	39,6%

Fonte: elaborazione su dati Dalia Cineca e USTAT-MUR (<http://ustat.miur.it/>).

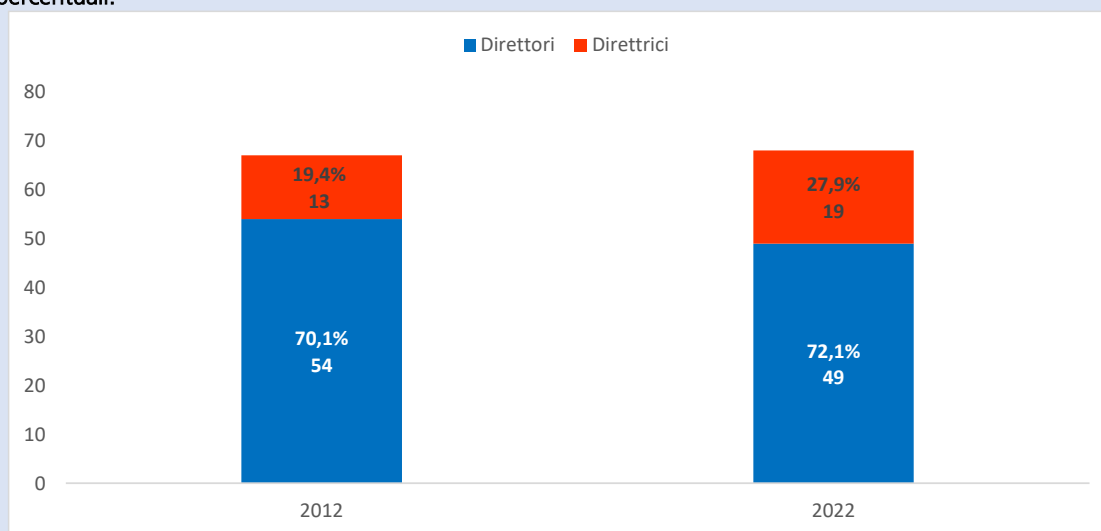
La **Figura I.V.I.8** illustra in modo dettagliato i dati relativi alla composizione di genere dei direttori e delle direttrici generali delle università statali, confrontando le informazioni

²⁶⁰ Per la rilevazione sul personale tecnico amministrativo delle università statali, l'ultimo dato a disposizione è quello relativo al 2022.

²⁶¹ La categoria dei Collaboratori Esperti Linguistici, in quanto considerata una categoria a parte all'interno del personale tecnico-amministrativo, non è stata inclusa in questa analisi quantitativa.

raccolte negli anni 2012 e 2022. È interessante notare che la percentuale di donne in queste posizioni di vertice è aumentata significativamente, passando dal 19,4 per cento nel 2012 al 27,9 per cento nel 2022. Questo incremento evidenzia una tendenza positiva e incoraggiante riguardo alla crescente presenza femminile in ruoli di rilievo all'interno del sistema universitario, suggerendo un cambiamento nelle dinamiche di leadership e una maggiore apertura verso l'inclusione delle donne in ruoli di responsabilità e decisione.

Figura I.V.I.8 Università Statali: Direttori e Direttrici generali per genere (a.s. 2012-2022). Valori assoluti e percentuali.



Fonte: elaborazione su dati Dalia-Cineca.

Le donne italiane laureate tra i trenta e i trentaquattro anni sono in aumento rispetto al 2022, dopo un decremento dal 2020 al 2022 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 36,3 per cento nel 2023²⁶². Sono in aumento rispetto all'anno precedente (33,8 per cento nel 2022) e in costante aumento rispetto al 2006, pari a più di 15,2 punti percentuali. Gli uomini tra i trenta e i trentaquattro anni con un titolo universitario sono di meno: nel 2023, sono il 22,4 per cento e aumentano, seppur meno delle donne, rispetto al 2022, quando erano il 21 per cento. Anche per gli uomini, la quota è aumentata nel tempo, registrando un +8,2 punti percentuali dal 2006.

Osservando i valori medi dell'Europa a 27 Stati, le donne europee con un titolo universitario sono di più degli uomini e con percentuali superiori rispetto alle italiane: le donne laureate sono il 49,4 per cento e gli uomini il 38,5 per cento. Anche in Europa, i

²⁶² Nella percentuale sono considerate le persone che hanno conseguito almeno un titolo di laurea triennale. Secondo la classificazione internazionale dei livelli di istruzione ISCED (International Standard Classification of Education), sono i livelli dal 5 a 8: Livello 5 - Istruzione terziaria di ciclo breve; Livello 6 - Laurea Triennale; Livello 7 - Laurea Magistrale; Livello 8 - Dottorato. Fonte: Eurostat - Educational attainment level and transition from education to work (based on EU-LFS) - edat_ifse_03 https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/edat1_esms.htm.

valori sono in aumento nel tempo. Per le donne abbiamo un +1,2 punti percentuali rispetto al 2022 e un +18,5 punti percentuali dal 2006; gli uomini laureati sono aumentati, rispettivamente, di 1,1 punti percentuali e di 13,4 punti percentuali) (Figura 1.5.12).

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 (47,5 per cento delle donne dottorate), in aumento rispetto al 2021 (+0,3).

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 2022-2023 i corsi di laurea con una prevalenza femminile di iscritti sono il 45,4 per cento (in diminuzione rispetto al 2021-2022 dove si attestavano al 47,4 per cento), mentre quelli con una prevalenza di studenti maschi sono il 29,2 per cento (28,6 per cento nel 2021-2022). Il restante 25,5 per cento dei corsi si può considerare neutrale (24,0 per cento nel 2021-2022). Le studentesse sono nettamente meno numerose nell'area STEM²⁶³ dove il 53,1 per cento dei corsi è a prevalenza maschile e i corsi a prevalenza femminile sono il 20,7 per cento. Le studentesse sono la maggioranza in ambito umanistico e sociale²⁶⁴ (65,0 per cento) e nelle altre discipline²⁶⁵ (51 per cento). Da sottolineare come la quota degli studenti per le materie umanistiche e sociali sia solo il 9,5 per cento (Figura 1.5.13).

Il numero totale delle donne iscritte in totale alle università italiane nell'anno accademico 2022/2023 è pari a circa 1,0 milione di unità su un totale di 1,9 milioni di iscritti, e in aumento rispetto all'anno precedente di circa 40 mila unità. 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 **56,5 per cento degli iscritti** totali e sono iscritte soprattutto nelle discipline umanistiche e sociali. Il 62,5 per cento delle iscritte segue questo tipo di discipline mentre la quota delle iscritte relative all'area STEM è del 17,2 per cento (le iscritte alle rimanenti discipline rappresentano il 20,2 per cento delle studentesse); tali valori sono tuttavia in aumento rispetto agli anni precedenti (nel 2020/2021 la quota era pari al 17,8 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 leggermente in diminuzione, dal 39,2 per cento del 2021/2022 al 38,3 per cento del 2022/2023). Nel 2022/2023 gli studenti maschi, nell'area STEM, sono quasi il doppio rispetto alle studentesse, circa 318 mila ragazzi iscritti in queste discipline contro 186 mila ragazze, per un divario di genere pari a 132 mila iscritti. Rispetto all'anno precedente, il divario di genere è aumentato di circa mille unità confermando 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 2012-2023, pari a 109 mila iscritti, e con questo ultimo anno (2022/2023) è salito di circa 22 mila unità. La causa è l'aumento maggiore degli iscritti uomini (+37,6 mila unità tra il 2022/2023 e il 2012/2013) rispetto alle

²⁶³ 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.

²⁶⁴ 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.

²⁶⁵ 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.

donne (+15,0 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 830 mila). Nel 2022/2023 il divario è diminuito di quasi 14 mila unità. Il *trend* è in aumento dall'anno 2017/2018, dopo un costante calo (Figura 1.5.14).

Le caratteristiche sopra descritte si riflettono nei risultati che riguardano i laureati per cui l'ultimo dato disponibile riguarda il 2022²⁶⁶. **Le studentesse che completano il percorso universitario sono più degli uomini.** Nel 2022 si sono laureate 209 mila studentesse e 156 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 circa 72 mila dei ragazzi), sia nel gruppo delle altre materie (quasi 39 mila le laureate e 26 mila i laureati), come ad esempio quelle afferenti alla Medicina. **Nell'area STEM avviene l'opposto.** In questo ambito sono solo 37 mila le laureate, mentre i laureati sono oltre 58 mila. L'ambito in cui le donne si laureano maggiormente è quello umanistico-sociale. Infatti, il 63,7 per cento delle laureate proviene da questo tipo di percorso, mentre solo il 17,9 per cento delle laureate appartiene all'area STEM. Sono risultati in linea con quelli riguardanti gli iscritti e commentati sopra (Figura 1.5.15).

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 156 mila nel 2022. 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 209 mila nel 2022.

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 2022, **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 2022 la differenza è pari a 22 punti percentuali, mentre nel 2020 era pari a 22,3 punti percentuali (diminuito di 0,3 punti percentuali) a fronte del divario del 2012 che era pari a 20,0 punti percentuali (+2 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 1.5.16).

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 2022 (rimasto invariato rispetto al 3,6 del 2022), 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 6,3 nel 2022, mentre i laureati erano già a 5,5 nel 2008 e sono arrivati a 9,9 nel 2022 (Figura 1.5.17).

Nel 2022, la maggior parte delle donne che conseguono il titolo di **dottore di ricerca** sono nell'area STEM (47,5 per cento), mentre per gli uomini la percentuale di dottorati nell'area STEM è del 62,2 per cento. I valori, rispetto all'anno precedente, sono in aumento: per le donne (47,2 per cento nel 2021, + 0,3 punti percentuali), e per gli uomini: nel 2021

²⁶⁶ Le elaborazioni MUR 2022 fanno riferimento all'anno accademico 2022/2023.

erano il 61,5 per cento (+ 0,7 punti percentuali). Ciò si traduce in un leggero incremento del divario di genere che nel 2022 raggiunge il livello di 14,7 punti percentuali, con un aumento di 0,5 punti percentuali rispetto ai 14,2 punti del 2020 (**Figura 1.5.18**).

Dal 2018, l'occupazione delle persone laureate in materie tecnico-scientifiche è in costante crescita. Nel 2023, il 18,8 per cento degli occupati ha un'istruzione in aree STEM, rispetto al 17,4 per cento del 2018. Le donne occupate sono in maggioranza rispetto agli uomini, rappresentando il 24 per cento nel 2023, contro il 14,9 per cento degli uomini. Il divario di genere, che svantaggia gli uomini (9,1 per cento), è aumentato dal 2018, con una lieve flessione nel 2021 (**Figura 1.5.19**).

In ambito umanistico e sociale, nel 2022, rispetto all'anno precedente, la quota delle donne con il titolo di dottorato è aumentata. Attualmente sono il 30,8 per cento mentre nel 2021 erano il 30,2 per cento (+0,6 punti percentuali) come anche è aumentata la quota di dottorate nelle categorie umanistiche e sociali. Nel 2022 sono diminuite le dottorate nelle altre discipline, sono il 21,7 per cento, rispetto al 22,6 per cento dell'anno precedente. Per l'andamento degli uomini con lo stesso titolo: diminuiscono sia per le discipline umanistiche (nel 2022 sono il 24,3 per cento del totale contro il 24,8 per cento registrato nel 2021) che per le altre discipline. Per il 2022 sono il 13,5 per cento, in diminuzione rispetto al 13,7 per cento del 2021 (-0,2 punti percentuali) (**Figura 1.5.20**).

Le giovani donne laureate occupate nel 2023 sono il 72,5 per cento, di meno rispetto agli uomini e sono in aumento rispetto agli anni precedenti. Il divario di genere aumenta di 1,5 punti percentuali attestandosi nel 2023 al 6,8 per cento dopo essere rimasto stabile per i due anni precedenti. 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 2023 e sono di più rispetto agli uomini.

Nel 2023, il tasso di occupazione dei giovani laureati o che hanno conseguito un dottorato, in Italia, è del 75,4 per cento, in aumento rispetto al 2021, ma con uno svantaggio per le donne per le quali è del 72,5 per cento rispetto agli uomini per i quali è del 79,3 per cento. Va notato che rispetto all'anno precedente il divario è aumentato e pari al 6,8 per cento. Rispetto al 2006, entrambi i valori sono più alti: 6,5 punti percentuali le donne e 6,4 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 (4 per cento), e un valore massimo nel 2007 (in cui era dell'11,3 per cento).

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 2023, il tasso di occupazione delle donne è dell'85,5 per cento e quello degli uomini del 90,1 per cento. Rispetto all'anno precedente, i valori mostrano una stabilità per le donne e +1,9 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 1.5.21**).

In Italia, per l'anno 2023 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 53,6 per cento per le donne e del 64,2 per cento per gli uomini. Tali valori sono in aumento rispetto all'anno precedente (nel 2022: 53,4 per cento per le donne e 58,7 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 10,6 punti percentuali rispetto al 5,3 del 2022 (nel 2006 era 13,3 punti percentuali) dopo un forte aumento dell'occupazione maschile (di 5,5 punti percentuali) a fronte di un lieve aumento dell'occupazione per le donne (+0,2 per cento).

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 2023, il valore di 76,3 per cento per le donne e di 79,5 per gli uomini sono più alti rispetto al 2022 di quasi due punti percentuali (0,9 per le donne e 1,5 per gli uomini). Rispetto all'Italia, i valori medi europei, nel 2023, sono più alti di 15,3 punti percentuali per gli uomini e di 22,7 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 2023, è di 3,2 punti percentuali, più basso di 7,4 rispetto a quello italiano (10,6 punti percentuali) e in riduzione rispetto ai primi anni considerati, la differenza con il divario di genere italiano è evidente nell'ultimo biennio (2022-2023) con quasi 11 punti percentuali di differenza. L'ultimo biennio in cui il divario di genere era ai massimi storici dall'inizio dell'indagine era il biennio 2020-2021 in cui era quasi del 9 per cento (Figura 1.5.22).

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 2023, la partecipazione delle donne e degli uomini italiani a queste attività è simile, pari rispettivamente all'11,8 per cento e al 11,3 per cento. In Europa, la differenza è paragonabile; le donne che hanno partecipato ad attività formative erano il 14 per cento e gli uomini il 11,6 per cento. I valori sono leggermente aumentati rispetto al 2022 sia per l'Italia che per l'Europa (Figura 1.5.23).

Le giovani donne "neet" in Italia sono in diminuzione nel 2023, in linea con il 2022, 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 2023, la quota delle ragazze è del 21,8 per cento, mentre quella dei ragazzi raggiunge il 14,5 per cento e, rispetto all'anno precedente, sono in netta diminuzione. Nel 2022 le ragazze "neet" erano il 24,7 per cento e i ragazzi erano il 17,1 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 2023 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 2023, tra i 27 Paesi dell'Unione europea le ragazze in questa condizione sono il 14,8 per cento e i ragazzi sono il 10,1 per cento e sono in diminuzione rispetto all'anno precedente. Nel 2022 le giovani donne non occupate né inserite in percorsi di formazione e istruzione erano il 15,4 per cento (- 0,6 punti percentuali), gli uomini il 10,4 per cento (-0,3 punti percentuali). Nei 27 Paesi europei considerati, la percentuale di ragazze "neet" con i valori più bassi è quella del 2023 (14,8 per cento). Per i ragazzi, invece, l'andamento è simile a quello italiano, con i valori più bassi (10,1 per cento) nel 2007, 2008 e 2023 (Figura 1.5.24).

Il **tasso di migrazione**²⁶⁷ 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 2022 è stato di -4,5 per mille (un decremento di 1,8 punti percentuali rispetto al 2021 e una riduzione di 2,1 punti percentuali rispetto al 2012). Per le donne italiane laureate, il tasso nel 2021 è stato di -3,7 per mille, mentre nel 2021 era di -2,4 per mille e nel 2012 di -1,7 per mille. Sono gli uomini ad avere una migrazione più intensa verso l'estero, nel 2022 il tasso è stato di -5,6 per mille con un aumento di 2,4 punti percentuali dall'anno precedente e una riduzione di 2,1 punti percentuali rispetto al 2012 (Figura 1.5.25).

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 -29,5 per mille nel Sud contro i +5,5 per mille e +10,8 per mille rispettivamente al Centro e al Nord. Le cifre sono leggermente più consistenti per gli uomini (-34,7 per mille al Sud, +2,7 per mille al Centro e +10,5 per mille al Nord) (Figura 1.5.27).

Le donne che, nel 2023, accedono quotidianamente a internet e che utilizzano il personal computer sono in aumento, di poco inferiore rispetto a quello degli uomini.

L'accesso a *internet* ha avuto una diffusione di massa negli ultimi diciotto anni e interessa ormai più di tre quarti della popolazione. Nel 2023 l'accesso giornaliero a internet²⁶⁸, tra la popolazione 16-74 anni, risulta inferiore per le donne (83,4 per cento) rispetto agli uomini (85,5 per cento); tali valori sono, tuttavia, in costante aumento. Rispetto all'anno 2022, le donne e gli uomini che utilizzano internet tutti i giorni sono aumentati di circa 2,5 punti percentuali; rispetto al 2006, l'aumento è stato di 59,4 punti percentuali per le donne e di 51 punti percentuali per gli uomini.

In Europa, l'andamento è stato identico, anche se con percentuali leggermente più alte (85,4 per cento delle donne e 86,3 per cento degli uomini) e aumentate rispetto al 2022: l'aumento è stato di 2 punti percentuali per le donne e di 1,7 per gli uomini. Rispetto al 2007, l'aumento è stato molto elevato (come in Italia). Le donne europee che utilizzano

²⁶⁷ 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.

²⁶⁸ 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.

internet tutti i giorni sono aumentate di 53,4 punti percentuali, mentre gli uomini di 45,9 punti percentuali (**Figura 1.5.26**).

Il 20 per cento delle donne italiane dichiara di essere in possesso di **competenze digitali elevate**²⁶⁹; per gli uomini la percentuale è più elevata e pari al 24 per cento. La popolazione italiana complessiva, in possesso di competenze digitali elevate, è il 22 per cento. I valori sono in lieve diminuzione rispetto al passato: le donne nel 2019 erano il 19 per cento, mentre gli uomini il 25,1 per cento (**Figura 1.5.28**).

Un altro aspetto rilevante da considerare nel contesto dei vari di genere nella formazione e nell'istruzione è la conoscenza delle **lingue straniere**²⁷⁰. Le competenze linguistiche rappresentano un elemento cruciale per l'integrazione nel mercato del lavoro globale e per la crescita personale. In Italia, le percentuali di uomini e donne che **non parlano alcuna lingua** oltre a quella madre sono leggermente superiori rispetto al resto dei paesi dell'Unione europea. Nel 2022, il 32,2 per cento degli uomini in Italia non parla alcuna lingua straniera, rispetto alla media europea del 25,5 per cento. Per le donne la situazione è simile, con una percentuale superiore alla media europea (31,9 per cento contro 25,1 per cento). Tuttavia, dal 2011 al 2022, i valori sia per le donne che per gli uomini in Italia sono diminuiti, passando rispettivamente dal 38,9 per cento al 31,9 per cento per le donne e dal 41,4 per cento al 32,2 per cento per gli uomini (**Figura 1.5.29a**).

Per quanto riguarda le persone in Italia che parlano **una sola lingua straniera**, la percentuale degli uomini è superiore rispetto a quelle medie europee, con il 40,6 per cento nel 2022 in Italia rispetto alla media europea del 39,2 per cento. La situazione è inversa per le donne, dove la percentuale di quelle che parlano una sola lingua straniera è inferiore (34,5 per cento) rispetto alla media europea del 36,2 per cento. In Italia, i valori sono in diminuzione sia per uomini che per donne, mentre nell'Unione europea sono in aumento, con le donne che sono dal 34,5 al 36,2 tra il 2011 e il 2022, mentre gli uomini sono passati dal 36,7 per cento nel 2011 al 39,2 per cento nel 2022 (**Figura 1.5.29b**).

Il confronto risulta evidentemente a sfavore dell'Italia quando si richiede la percentuale di persone che parlano **due o più lingue straniere**. I valori italiani sono nettamente al di sotto delle medie europee. Nel 2022, la percentuale di uomini italiani che parlano due o più lingue straniere è del 27,2 per cento rispetto al 35,4 per cento della media europea, mostrando un divario di 8,2 punti percentuali (nel 2011 era di 11,3 punti). Per le donne italiane, il differenziale è inferiore rispetto agli uomini, con una differenza di 5,3 punti percentuali. In Italia, la percentuale di donne che parlano due o più lingue straniere è superiore (33,7 per cento) rispetto agli uomini (27,2 per cento). Anche a livello europeo, la percentuale di donne che parlano due o più lingue straniere è superiore a quella degli uomini, con il 38,8 per cento per le donne rispetto al 35,4 per cento per gli uomini nel 2022 (**Figura 1.5.29c**).

Per quanto riguarda i **livelli di istruzione**²⁷¹ nella **scuola primaria e secondaria** negli anni 2020, 2021 e 2022 la differenza per genere in Italia e nella UE è piuttosto simile. Nel 2022, ultimo anno disponibile per il confronto internazionale, la differenza percentuale, per titolo

²⁶⁹ 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.

²⁷⁰ Eurostat: Percentuale di persone di 25-64 anni che parlano lingue straniere.

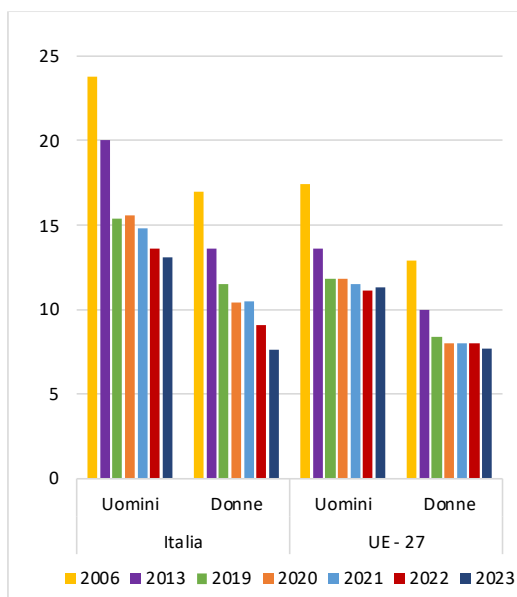
²⁷¹ Eurostat, Alunni e studenti iscritti per livello di istruzione, sesso, tipo di istituzione e intensità di partecipazione.

di studio raggiunto tra gli studenti e le studentesse, varia dal 3,1 al 3,6 cento a vantaggio degli studenti di genere maschile. In Europa l'andamento è analogo ma evidenzia gap di genere leggermente inferiori rispetto all'Italia (tra il 2,3 e il 3 per cento sempre a vantaggio degli studenti). Sia in Italia che in Europa l'andamento della **formazione accademica universitaria** è opposto rispetto all'istruzione primaria e secondaria, evidenziando per tutti e tre gli anni un gap di genere a vantaggio delle ragazze. Nel 2022 in Italia tale gap è di 9,1 per cento per la laurea triennale e 20,2 per cento per la laurea magistrale mentre in Europa è di 7,8 per cento per la laurea triennale e 16,2 per la laurea magistrale. Per il livello di istruzione corrispondente al **dottorato**, sono gli studenti di genere maschile ad essere più numerosi, sia in Italia che in Europa, e i divari di genere sono rimasti costanti nel corso degli ultimi tre anni, con valori che vanno dal 2,0 al 4,3 per cento (**Figura 1.5.30a, Figura 1.5.30b**).

La percentuale di studenti e studentesse per i livelli di **"Istruzione post-secondaria non terziaria"** e **"Istruzione terziaria a ciclo breve"** sono stati rappresentati separatamente nella **Figura 1.5.30c**, in quanto hanno un andamento più articolato rispetto ai livelli precedentemente illustrati. I dati evidenziano sia maggiori differenze di genere che differenze tra la situazione italiana e quella Europea. In Italia, il livello di "istruzione post-secondaria non terziaria" presenta un elevato gap a favore dei ragazzi (24,4 per cento), mentre nel resto d'Europa la situazione è inversa con una netta prevalenza di ragazze (gap del 15,1 per cento a loro favore). Per quanto riguarda l'"educazione terziaria a ciclo breve", in Italia si riscontra un importante gap a favore dei ragazzi (46,7 per cento), mentre a livello europeo il gap di genere è quasi inesistente (1,6 per cento).

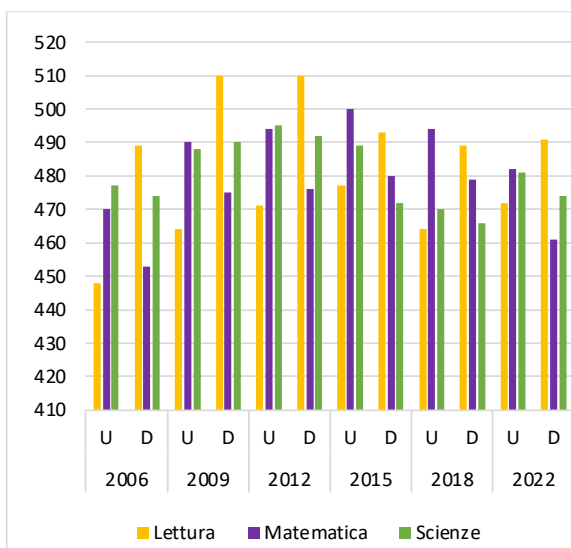
Queste differenze potrebbero derivare però dalle diverse interpretazioni e categorizzazioni adottate nei vari paesi. Infatti, le categorie relative all'istruzione post secondaria e l'istruzione terziaria a ciclo breve sono le più flessibili e diversificate in termini di enti promotori, programmi offerti, riconoscimenti delle qualifiche e struttura del sistema educativo. In alcuni Paesi, ad esempio, l'iscrizione ad una scuola post- secondaria non terziaria è propedeutica all'accesso all' università mentre in altri paesi è un livello molto meno rilevante e facoltativo per acquisire delle competenze spendibili direttamente nel mercato del lavoro.

Figura 1.5.1 Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, per genere. Anni 2006, 2013, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023.



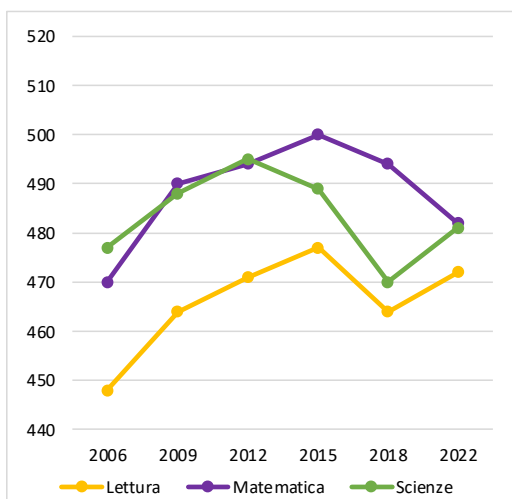
Fonte: Istat - Rilevazioni sulle forze di lavoro, EUROSTAT - Labour Force Survey.

Figura 1.5.2 Punteggio riportato dagli studenti italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze, per genere. Anni 2006, 2009, 2012, 2015, 2018 e 2022.



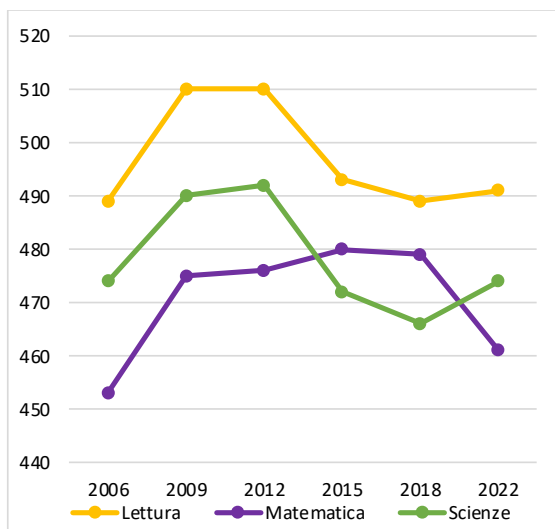
Fonte: OCSE-PISA.

Figura 1.5.3 Punteggio riportato dagli studenti italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze. Anni 2006, 2009, 2012, 2015, 2018 e 2022.



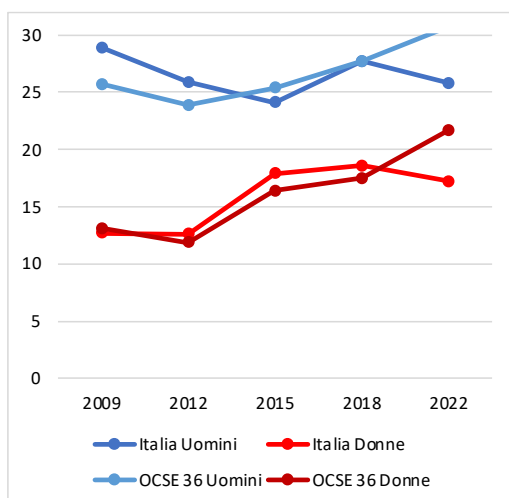
Fonte: OCSE-PISA.

Figura 1.5.4 Punteggio riportato dalle studentesse italiane di 15 anni in lettura, matematica e scienze. Anni 2006, 2009, 2012, 2015, 2018 e 2022.



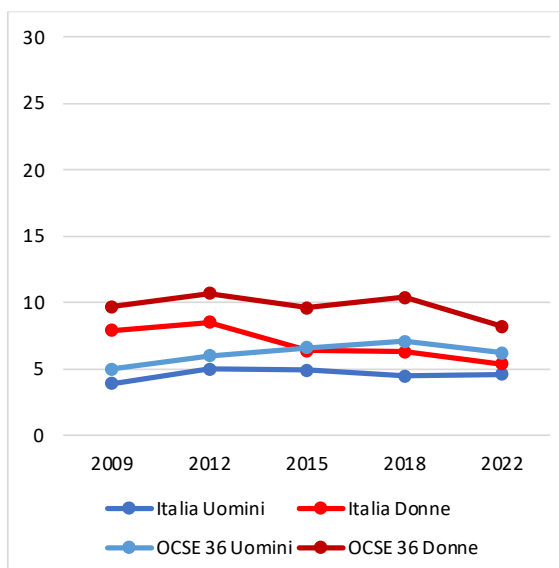
Fonte: OCSE-PISA.

Figura 1.5.5 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in lettura, per genere. Anni 2009, 2012, 2015, 2018 e 2022.



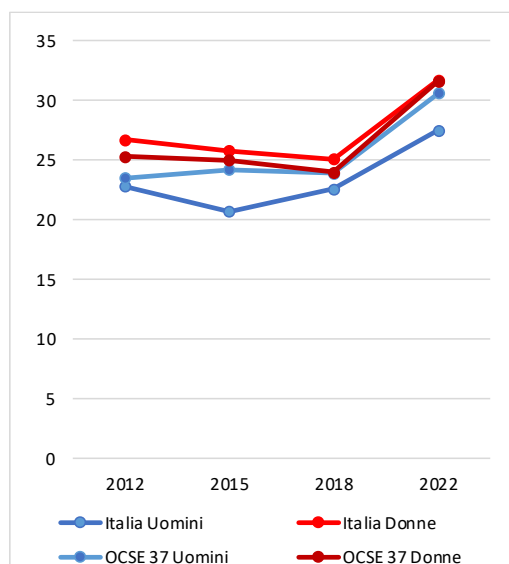
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

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, 2018 e 2022.



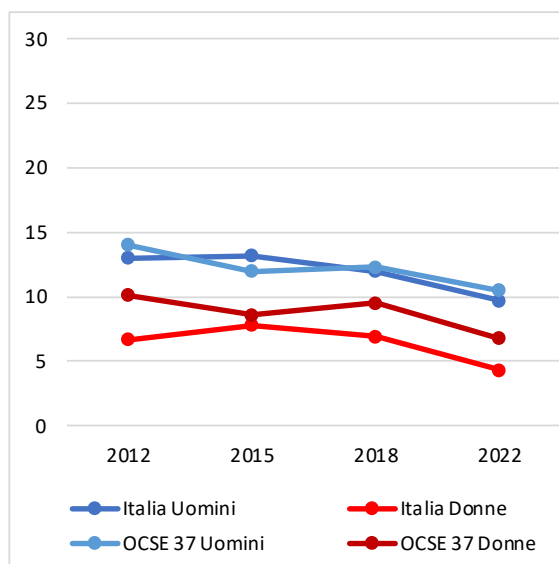
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.7 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in matematica, per genere. Anni 2012, 2015, 2018 e 2022.



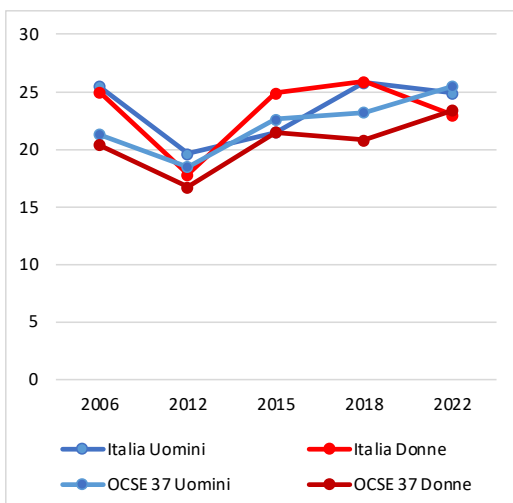
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.8 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in matematica, per genere. Anni 2012, 2015, 2018 e 2022.



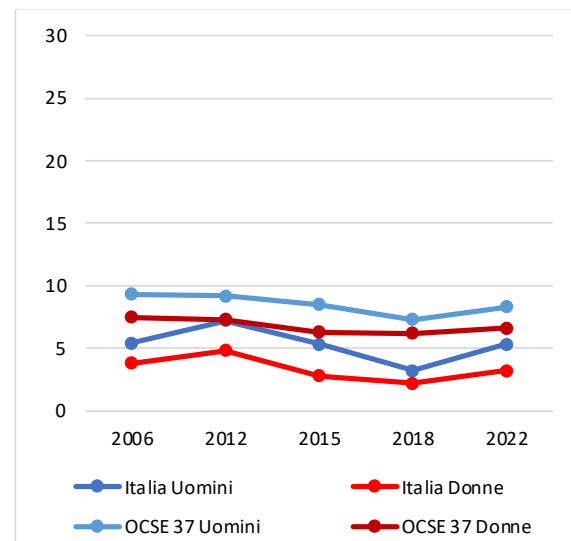
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.9 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in scienze, per genere. Anni 2006, 2012, 2015, 2018 e 2022.



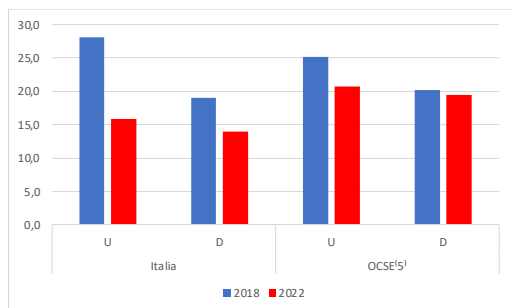
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.10 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in scienze, per genere. Anni 2006, 2012, 2015, 2018 e 2022.



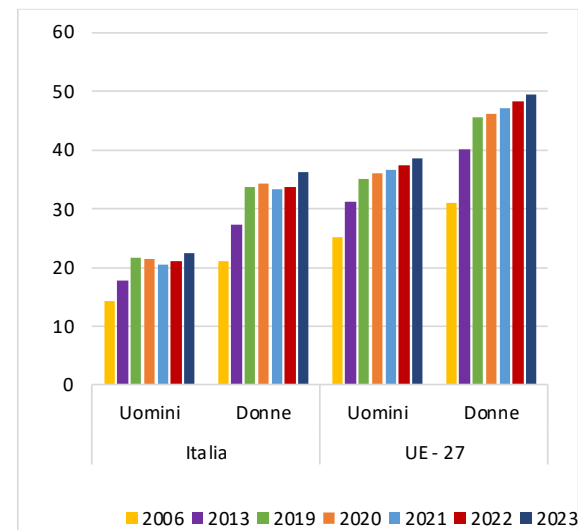
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.11 Studenti che hanno riferito di essere stati vittime di bullismo almeno alcune volte al mese. Anni 2018 e 2022.



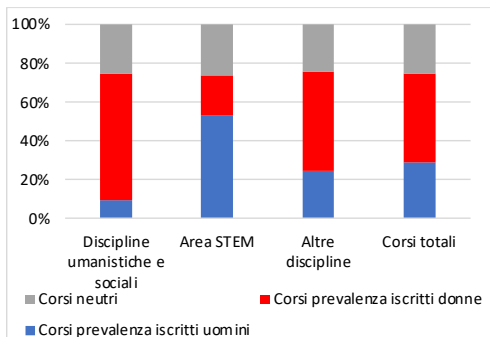
Fonte: OCSE-PISA.

Figura 1.5.12 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, 2022 e 2023.



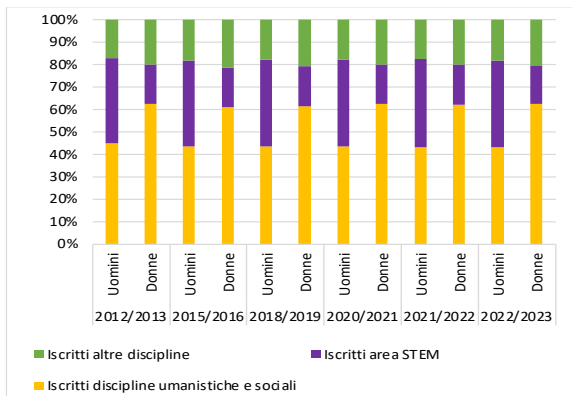
Fonte: EUROSTAT - Educational attainment level and transition from education to work.

Figura 1.5.13 Corsi di laurea con iscritti a prevalenza maschile, femminile e neutri in base all'ambito di studio. Anno accademico 2021-2023.



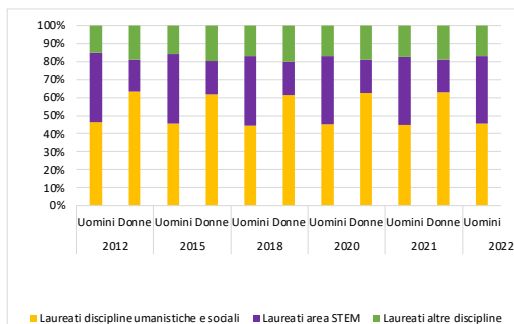
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.14 Distribuzione degli iscritti in base ai corsi di laurea, per genere. Anni accademici 2012/2013, 2015/2016, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023.



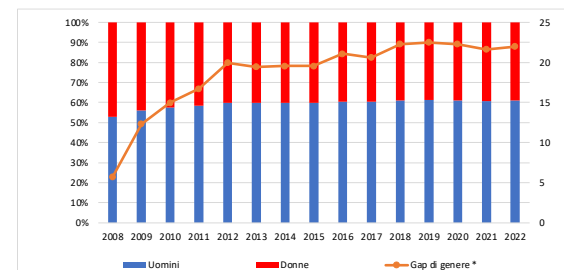
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.15 Distribuzione dei laureati in base ai corsi di laurea, per genere. Anni 2012, 2015, 2018, 2019/2020, 2021 e 2022.



Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

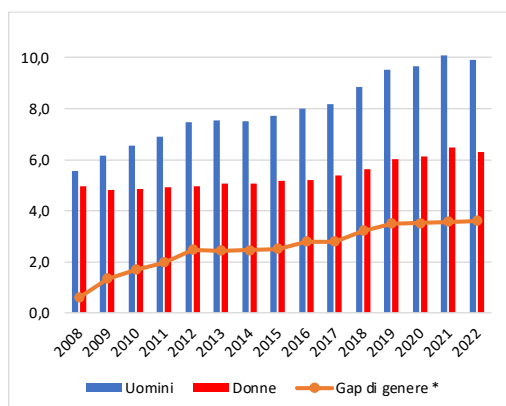
Figura 1.5.16 Composizione dei laureati nell'area STEM, per genere. Anni 2008-2022.



(*) 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.

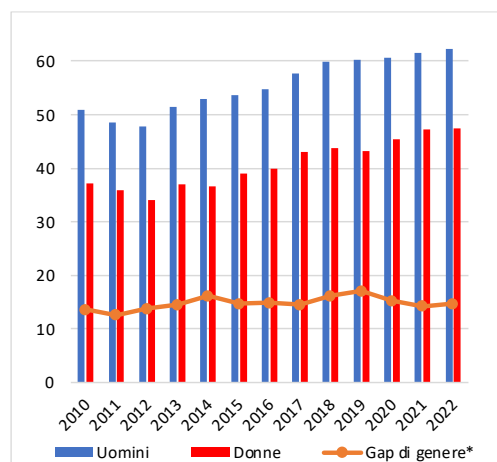
Figura 1.5.17 Laureati nell'area STEM su 1000 residenti, per genere. Anni 2008-2022.



(*) 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.

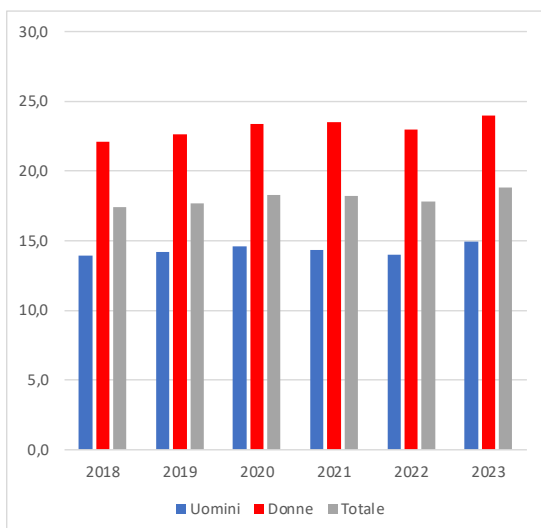
Figura 1.5.18 Percentuale di dottori di ricerca in discipline STEM sul totale dei dottori di ricerca, per genere. Anni 2010-2022.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

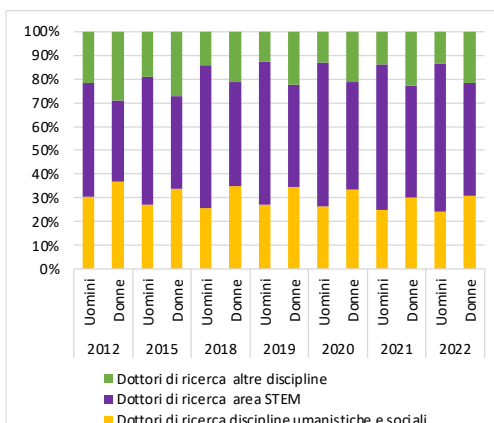
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.19 Percentuale di occupati con istruzione universitaria in professioni Scientifico-Tecnologiche. Anni 2018-2023.



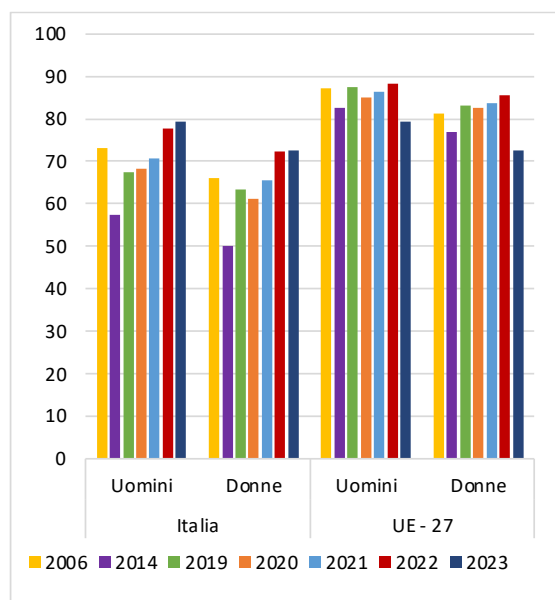
Fonte: Istat, Rilevazioni sulle forze lavoro.

Figura 1.5.20 Distribuzione dei dottori di ricerca in base all'ambito disciplinare, per genere. Anni 2012, 2015, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022.



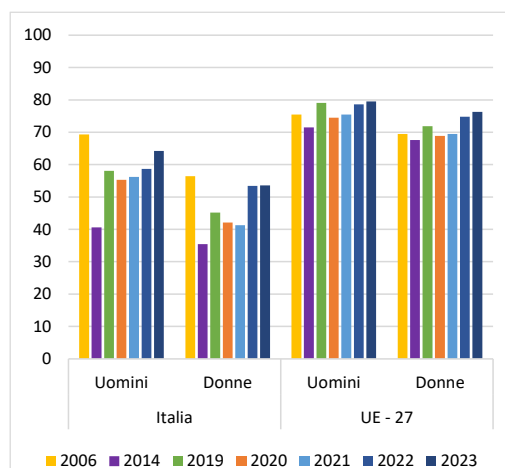
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.21 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, 2022 e 2023.



Fonte: Eurostat - Livello di istruzione raggiunto e transizione dall'istruzione al lavoro (basato su EU-LFS).

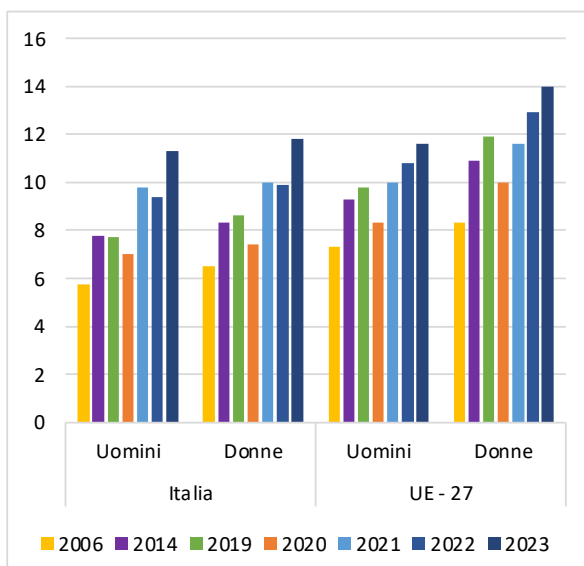
Figura 1.5.22 Tasso di occupazione dei giovani con titolo di istruzione secondario e post-secondario ma non terziario (*) che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere. Anni 2006, 2014, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023.



(*) Diploma di maturità o corsi pre-universitari o brevi corsi professionali.

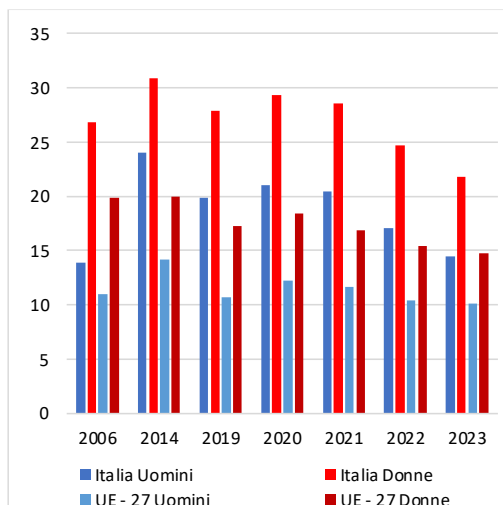
Fonte: EUROSTAT - Livello di istruzione raggiunto e transizione dall'istruzione al lavoro (basato su EU-LFS).

Figura 1.5.23 Partecipazione alla formazione continua, per genere. Anni 2006, 2014, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023.



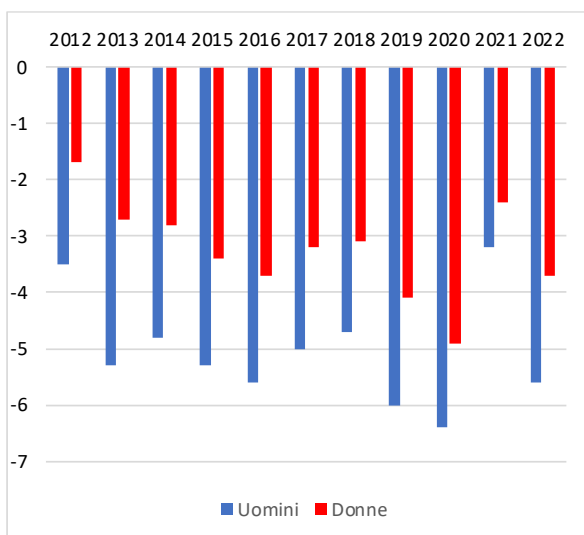
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro, EUROSTAT - European Labour Force Survey.

Figura 1.5.24 Giovani che non lavorano e non studiano (*Neet*) per genere. Anni 2006, 2014, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023.



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

Figura 1.5.25 Tasso di migrazione dei laureati italiani di 25-39 anni, per 1.000 laureati della stessa classe di età. Anni 2012-2022.



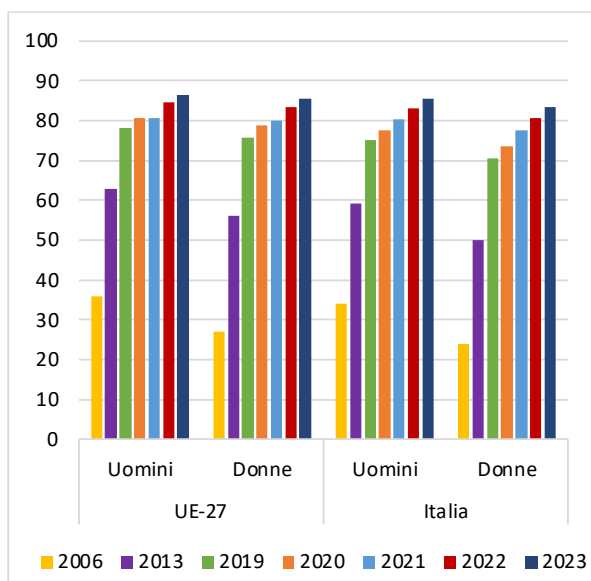
Fonte: Istat, Iscrizioni e cancellazioni dall'anagrafe per trasferimento di residenza e Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.5.26 Tasso migratorio dei laureati italiani di 25-39 anni, per area geografica. Anni 2012, 2021, 2022 e 2023. Per 1.000 laureati della stessa classe di età.



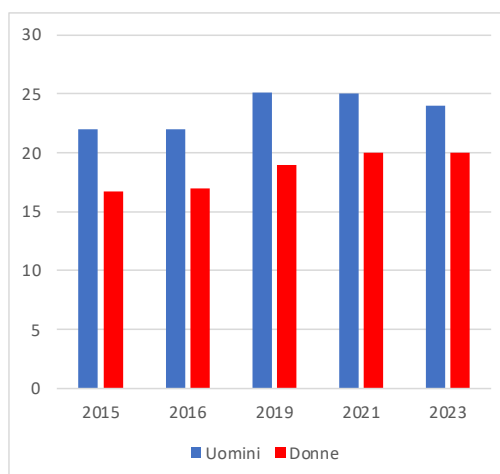
Fonte: Istat, Iscrizioni e cancellazioni dall'anagrafe per trasferimento di residenza e Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.5.27 Percentuale di persone che usano internet tutti i giorni, per genere. Anni 2006, 2013, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023.



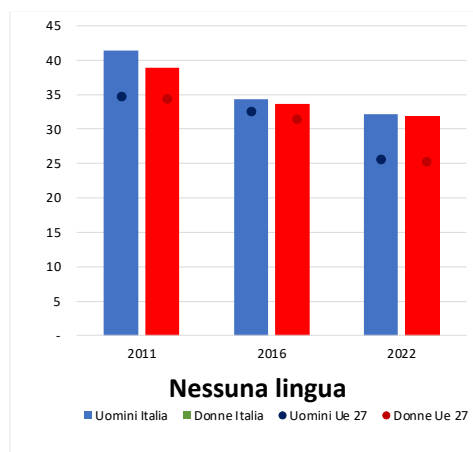
Fonte: Eurostat - Utilizzo delle ICT dalle famiglie e dagli individui.

Figura 1.5.28 Competenze digitali elevate per genere. Anni 2015, 2016, 2019, 2021 e 2023.



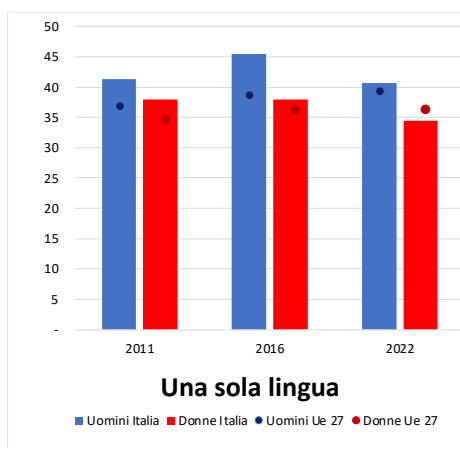
Fonte: Eurostat - Utilizzo delle ICT dalle famiglie e dagli individui.

Figura 1.5.29a Percentuale di persone tra i 25 e i 64 anni che parlano altre lingue oltre quella di appartenenza. Anni 2011, 2016 e 2022.



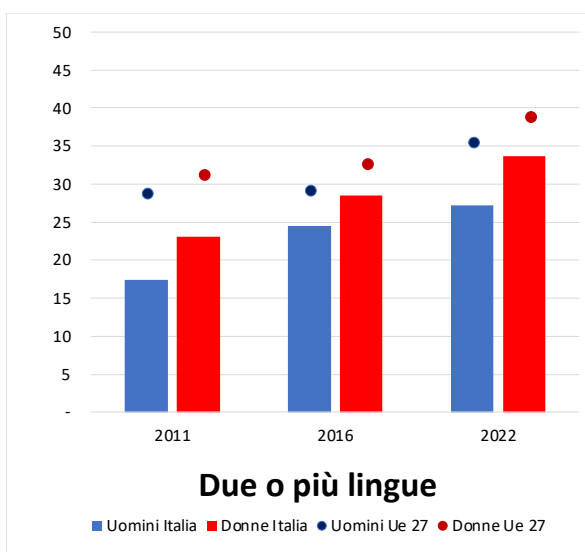
Fonte: EUROSTAT.

Figura 1.5.29b Percentuale di persone tra i 25 e i 64 anni che parlano altre lingue oltre quella di appartenenza. Anni 2011, 2016 e 2022.



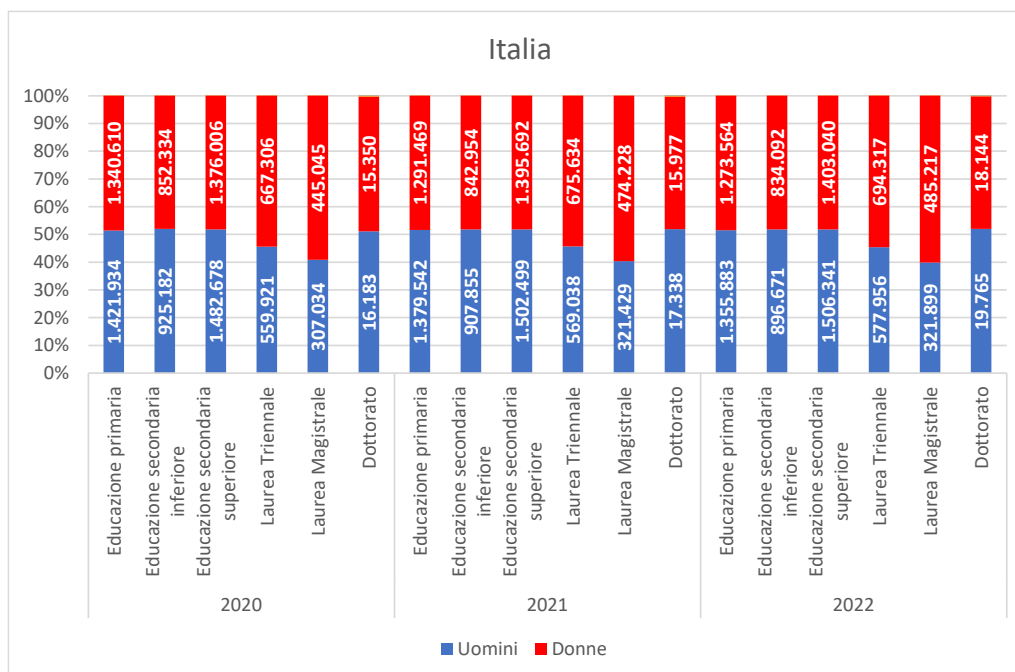
Fonte: EUROSTAT.

Figura 1.5.29c Percentuale di persone tra i 25 e i 64 anni che parlano altre lingue oltre quella di appartenenza. Anni 2011, 2016 e 2022.



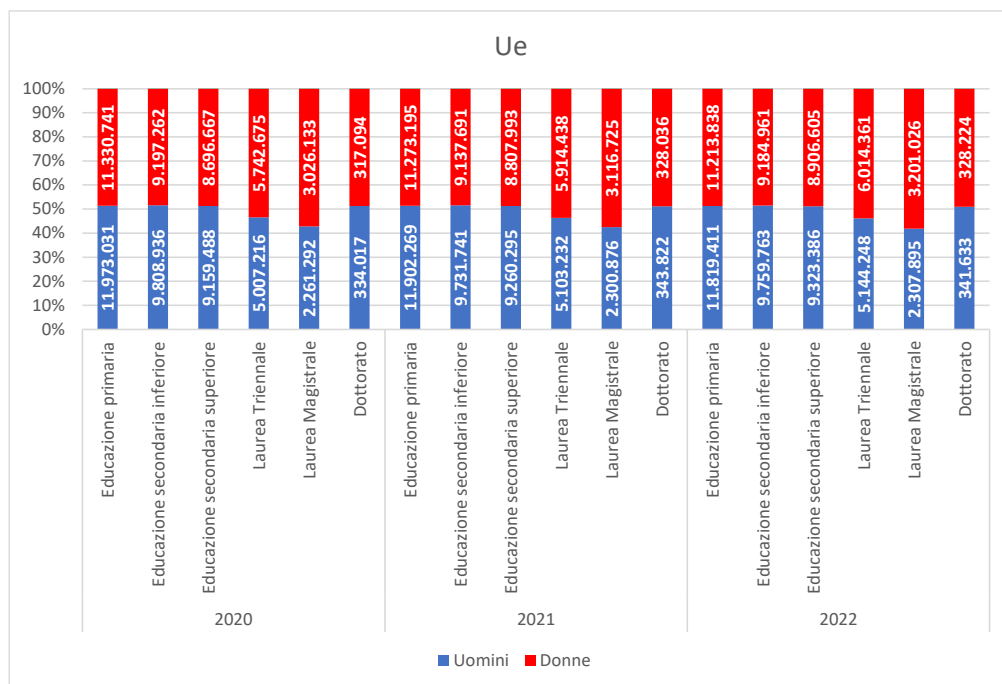
Fonte: EUROSTAT.

Figura 1.5.30a Alunni e studenti iscritti per livello di istruzione, in Italia. Anno 2022.



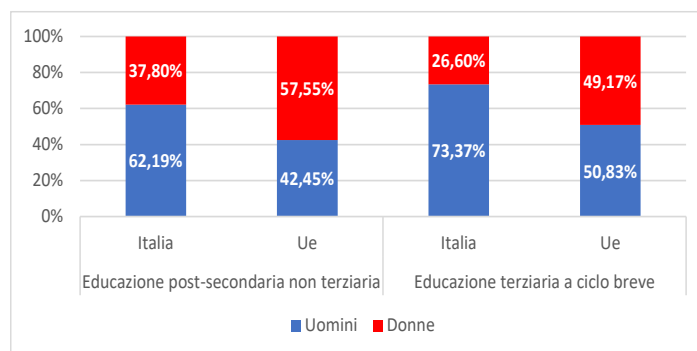
Fonte: EUROSTAT.

Figura 1.5.30b Alunni e studenti iscritti per livello di istruzione, in Unione Europea. Anno 2022.



Fonte: EUROSTAT.

Figura 1.5.30c Alunni e studenti iscritti per livello di istruzione, in Italia e Unione Europea. Anno 2022.



Fonte: EUROSTAT.

1.6 - La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi

Nel 2023 si consolidano alcuni dei traguardi già raggiunti dalle donne nella partecipazione ai processi decisionali in ambito pubblico. A livello europeo²⁷², migliorano gli indicatori che misurano il dominio del potere con progressi evidenti soprattutto nel potere decisionale economico e in quello politico²⁷³. La presenza femminile tra i seggi assegnati all'Italia nel Parlamento europeo è del 46,1 per cento, mentre nel Parlamento nazionale le donne sono il 32,3 per cento alla Camera dei deputati e poco più del 36,1 per cento al Senato della Repubblica. A dodici 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 43,4 per cento dei membri dei CdA delle più grandi società nazionali quotate sono donne rispetto al 33,9 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 controllate²⁷⁴, 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 2023 le amministrate delegate rappresentano il 2,9 per cento delle più grandi società quotate nella Borsa Italiana (rispetto alla media europea pari al 7,8 per cento) e le dirigenti sono il 15,1 per cento, mentre sono il 22,4 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.

²⁷² 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.

²⁷³ Nel 2023 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 62,7 punti, maggiore di 5,8 punti rispetto all'anno precedente e posiziona l'Italia al 15esimo posto tra i Paesi europei. I miglioramenti più consistenti si sono avuti nel sottodominio del processo decisionale economico (+7,1 punti), seguito da quello sociale (+6,5 punti). Dal 2013 il punteggio dell'Italia che ha registrato i miglioramenti più netti è proprio quello dell'area del potere economico (+56 punti). Cfr. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/power/IT>. Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo 1.1 Divari relativi all'economia e alla società.

²⁷⁴ Diversi studi pur non potendo confermare un rapporto di causa-effetto, hanno rilevato forti correlazioni tra diversità nei CdA e out performance 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.

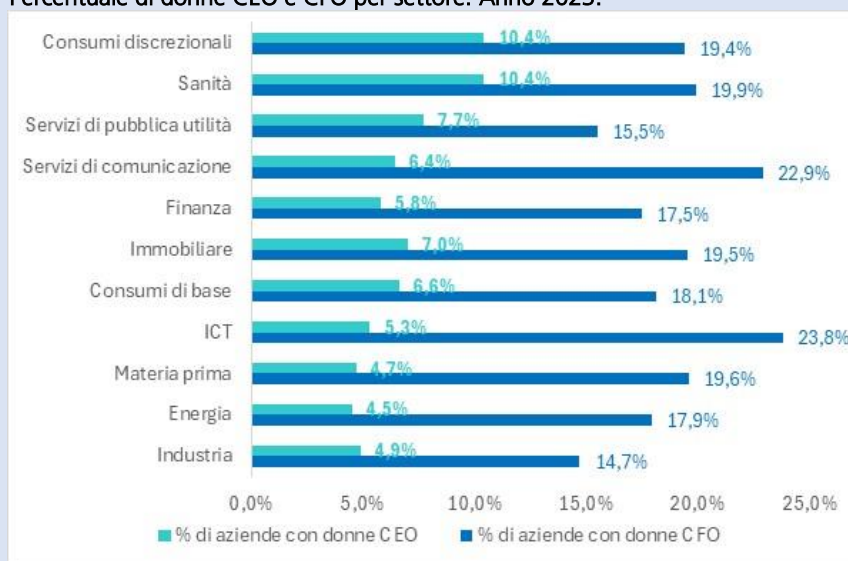
Riquadro I.VI.I - Le donne nei board societari: trend di mercati e settori²⁷⁵

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 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 della sanità e dei consumi discrezionali (cioè di beni durevoli il cui consumo è maggiormente sensibile al ciclo economico di cui fanno parte aziende manifatturiere e aziende di servizi) hanno registrato la più alta percentuale di aziende guidate da una CEO donna, pari per entrambi al 10,4 per cento. A questi seguono il settore delle Utilities (7,7 per cento di CEO donne), e dell'immobiliare (7 per cento donne).

Il settore ICT è il settore con la più alta percentuale di CFO donne (23,8 per cento) seguito dal settore delle comunicazioni (22,9 per cento) e da quello sanitario (19,9 per cento).

Figura I.VI.I.1 Percentuale di donne CEO e CFO per settore. Anno 2023.



Fonte: MSCI ESG Research, Marzo 2024.

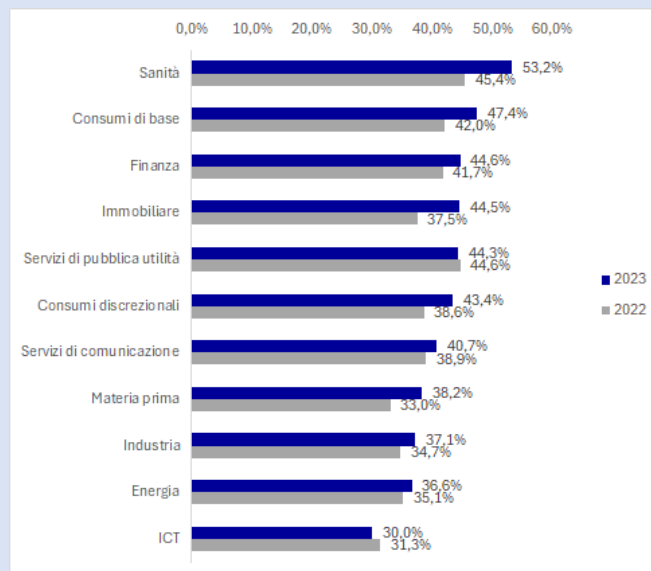
Nel 2023 il numero di società con almeno il 30 per cento di posti in Consiglio di amministrazione occupati da donne sono aumentati in tutti i settori ad eccezione dell'ICT.

Il settore sanitario si conferma al primo posto e aumenta ulteriormente la quota di società con almeno il 30 per cento di donne nel Consiglio di amministrazione (dal 45,4 per

²⁷⁵ Women on boards: and beyond, 2023, MSCI, 2023, Women on Boards and Beyond: 2023 (msci.com).

cento al 53,2 per cento), seguito dai consumi di base (47,4 per cento) e dalla finanza (44,6 per cento).

Figura I.VI.1.2 Percentuale di società con almeno il 30 per cento di posti occupati da donne per settore. Anni 2022 e 2023.



Fonte: MSCI ESG Research, marzo 2024.

La presenza delle donne all'interno degli organi decisionali e di vigilanza delle società quotate e delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni²⁷⁶ 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. La legge di bilancio 2020²⁷⁷ ha, successivamente, ampliato a due quinti la quota riservata al genere meno rappresentato tra gli amministratori e i sindaci effettivi e ha esteso il criterio di riparto a sei mandati consecutivi, mantenendo la possibilità, limitatamente alle società neo-quotate, per il primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni, che la percentuale da riservare al genere meno rappresentato sia pari ad almeno un quinto dei componenti. Alla Commissione nazionale per le società e la Borsa (Consob) viene

²⁷⁶ 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.

²⁷⁷ 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.

attribuito il compito di vigilanza e, in caso di violazione²⁷⁸, sanzionatoria. Per le società a controllo pubblico non quotate nei mercati regolamentari, è stato adottato il Regolamento²⁷⁹ 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. 175²⁸⁰ 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 2023 quasi tutte le società quotate sono a dirigenza mista e le donne rappresentano il 43,4 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 36,6 per cento nel 2019, 38,9 per cento nel 2020 al 41,3 per cento nel 2021, raggiungendo il 43,1 per cento nel 2022 superando la quota minima del 40 per cento prevista dalla normativa. Nel 2023 hanno raggiunto il 43,4 per cento. In linea con gli anni precedenti, nel 2023 in circa tre quarti dei

²⁷⁸ 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).

²⁷⁹ 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".

²⁸⁰ Decreto legislativo n. 175 del 2016 recante "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", articolo 11, comma 4.

casi le donne sono consiglieri indipendenti²⁸¹ e sono più frequentemente titolari di più di un incarico di amministrazione (*interlocker*), circostanza che si verifica nel 28,9 per cento dei casi: il dato risulta relativamente stabile nell'ultimo quinquennio dopo aver registrato una crescita significativa nel periodo 2013-2018²⁸².

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 quasi 9 punti percentuali e raggiungendo nel 2023 il 43,4 per cento, contro una media europea a 27 paesi del 33,9 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*). Diminuisce invece l'incidenza delle donne che ricoprono la posizione di Presidente nelle più grandi società quotate, pari al 21,2 per cento nel 2023, sebbene in crescita rispetto al 2012 anno in cui nessuna donna ricopriva tale posizione. Inoltre, negli ultimi sette 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 12,9 punti percentuali nel 2023) (**Figura 1.6.3**). Tra gli amministratori delegati italiani, invece, nel 2023 le donne sono il 2,9 per cento (dopo una esigua presenza intorno al 3,0 per cento dal 2018 al 2020), mentre a livello europeo coprono il 7,8 per cento degli incarichi, in diminuzione rispetto al 2022 in cui le donne rappresentavano l'8,4 per cento, ma 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 15,1, per cento nel 2023, 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 22,4 per cento nel 2023) (**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'Italia²⁸³, in occasione della giornata internazionale delle donne 2021, come richiamato nella Relazione al Parlamento sul bilancio di genere a consuntivo 2021²⁸⁴.

²⁸¹ Gli amministratori indipendenti, generalmente, sono amministratori non esecutivi, ovvero non sono manager della società.

²⁸² Consob Rapporto sulla corporate governance delle società quotate italiane, 2023. Cfr. https://www.consob.it/web/area-pubblica/abs-rcg/-/asset_publisher/D4UvV7Ug51WY/content/report-corporate-governance-2023/11973

²⁸³ 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.

²⁸⁴ 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.

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 quotate²⁸⁵.

Come riporta il Rapporto²⁸⁶ CONSOB si rileva che, per gli organi sociali, alla fine del 2023 la presenza femminile nei Consigli di amministrazione delle società quotate si attesta al 43 per cento, grazie all'applicazione della quota di genere prevista dalla legge n. 160/2019, che impone almeno due quinti di rappresentanza per ogni genere negli organi sociali. Le donne continuano a svolgere prevalentemente ruoli di consiglieri indipendenti, con una percentuale pari al 74,9 per cento. Tuttavia, sono ancora poco rappresentate nei ruoli apicali: solo 20 donne ricoprono la carica di amministratore delegato (2,3 per cento) e 31 quella di presidente del Consiglio di amministrazione (3,6 per cento). Per quanto riguarda il fenomeno dell'interlocking, ovvero la titolarità di incarichi in più società quotate, esso riguarda il 28,9 per cento delle donne nel 2023. Sebbene questa percentuale sia superiore a quella degli uomini, si registra una riduzione rispetto al picco del 34,9 per cento raggiunto nel 2019. 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 35,1 per cento nel 2023; le donne sindaco supplente invece dal 30,9 per cento nel 2015 raggiungono il 41,2 per cento nel 2018 e il 44,3 per cento nel 2023 (**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 pubblico²⁸⁷ e, nel gennaio 2020, è stata inviata la Relazione sullo stato di applicazione della normativa riguardante il secondo triennio²⁸⁸. 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.

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

²⁸⁵ 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.

²⁸⁶ Consob - Rapporto 2023 sulla corporate governance delle società quotate italiane.

²⁸⁷ 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.

²⁸⁸ La seconda relazione è consultabile al link seguente: <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/00739740.pdf>.

amministrazione²⁸⁹. Le società quotate che non conseguono tali obiettivi dovranno adeguare il loro processo di selezione per la nomina dei membri del Consiglio di amministrazione. Dovranno porre in atto procedure di selezione e di nomina eque e trasparenti, basate su una valutazione comparativa dei diversi candidati sulla base di criteri chiari e formulati in modo neutro. Le qualifiche e il merito rimarranno i requisiti fondamentali²⁹⁰.

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 2023 pari al 3,1 per cento²⁹¹), 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)²⁹². 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. 165²⁹³ (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

²⁸⁹ https://temi.camera.it/leg18/post/pl18_app_parit_di_accesso_agli_organ_i_delle_societ_quotate.html.

²⁹⁰ Equilibrio di genere nei Consigli di amministrazione delle società - <https://www.consilium.europa.eu/it/policies/gender-balance-corporate-boards/#new%20rules>.

²⁹¹ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_lab_employ_selected_kwnd_htec_emp_nat2/datatable.

²⁹² 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>.

²⁹³ Legge n. 165 del 2017 "Modifiche al sistema di elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica. Delega al Governo per la determinazione dei collegi elettorali uninominali e plurinominali". In precedenza, la Legge n. 277 del 1993 "Nuove norme per l'elezione della Camera dei deputati", aveva previsto per le elezioni alla Camera dei Deputati un sistema di alternanza fra uomini e donne nelle liste. Tale disposizione fu ritenuta incostituzionale con sentenza n. 422 del 1995 della Corte Costituzionale poiché l'appartenenza all'uno o all'altro sesso non può mai essere assunta come requisito di eleggibilità, né di candidabilità. Per il Senato non vi era una normativa analoga ma la legge n. 29 del 1948 sanciva il principio dell'"equilibrio della rappresentanza tra donne e uomini". Successivamente, nel 2015 la legge n. 52 "Disposizioni in materia di elezione della Camera dei deputati" ha previsto che in ciascuna lista i candidati devono essere presentati in ordine alternato per sesso. Inoltre, i capilista dello stesso sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale in ogni circoscrizione. Gli elettori hanno la possibilità di esprimere fino a due preferenze, per candidati di sesso diverso (cd. "doppia preferenza di genere"), tra quelli che non sono capolista.

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, la percentuale di donne elette nel Parlamento italiano è cresciuta lentamente, passando dal 5 per cento a circa il 20 per cento nel 2008. Nella XVII legislatura (2013-2018), l'incremento è stato più significativo: per la Camera dei deputati la rappresentanza femminile è salita dal 21,4 per cento al 31,3 per cento mentre per il Senato è aumentata dal 19,1 per cento al 29 per cento. Nella XVIII legislatura (iniziata nel 2018), la crescita è continuata, superando il 35 per cento per le deputate e il 34,9 per cento per le senatrici nel 2020. L'attuale XIX legislatura (iniziata nel 2022) è stata segnata dalla riduzione del numero di parlamentari e dall'estensione del diritto di voto per il Senato ai giovani tra i 18 e 25 anni. Tuttavia, si è registrata una leggera diminuzione della percentuale di donne in Parlamento, scesa dal 35,4 per cento del 2018 al 33,6 per cento del 2023. Questa riduzione è dovuta soprattutto alla contrazione del numero di deputate, passate dal 35,7 per cento al 32,3 per cento, mentre è aumentato il numero delle senatrici, dal 34,7 per cento al 36,1 per cento.

Nel quadro europeo, oltre ad essersi verificata una crescita meno accentuata, la quota media delle donne nei parlamenti nazionali è inferiore a quella nel Parlamento italiano. Nel 2023, infatti, la rappresentanza delle donne nella Camera bassa dei vari Parlamenti nazionali è pari al 33,0 per cento (rispetto al 24,1 per cento nel 2007) e al 34,2 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 bicamerale²⁹⁴, la rappresentanza femminile totale (Camera bassa e Camera alta) è più elevata in Spagna (43,4 per cento), Belgio (42,9 per cento), Austria (42,4 per cento) e, mentre è decisamente ridotta nei paesi dell'Est Europa quali Repubblica Ceca (23,8 per cento), Romania (19,4 per cento) e Ungheria (14,1 per cento). Nel Parlamento in seduta comune, l'Italia nel 2023 ha una rappresentanza femminile del 33,6 per cento, lievemente superiore alla media europea del 33,2 per cento.

L'attuale legislatura, iniziata nel 2022, è la prima in cui la carica di Presidente del Consiglio è ricoperta da una donna.

Dal 2006 al 2023 l'andamento della presenza femminile nei vari governi²⁹⁵ non è stato uniforme. 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 con 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, iniziata a ottobre 2022, è guidata dall'esecutivo Meloni,

²⁹⁴ 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.

²⁹⁵ Nel conteggio sono inclusi i ministri e il Presidente del consiglio. Sono esclusi i sottosegretari e i viceministri.

ed è la prima in cui la carica di Presidente del Consiglio è ricoperta da una donna, con una componente femminile del 28 per cento tra i ministri.

A livello europeo, le donne che ricoprono la carica di ministro hanno sempre rappresentato in media meno di un terzo del totale. Nel 2023 in Europa le donne a capo di dicasteri sono mediamente il 33,4 per cento (**Figura 1.6.9**). I Paesi con una maggioranza di rappresentanza femminile sono la Finlandia (63,2 per cento), Paesi Bassi (55,0 per cento), Belgio (53,3 per cento), Spagna (52,2 per cento) e Francia (50,0 per cento) e; al contrario quelli meno virtuosi l'Ungheria (nessuna donna ministro), Malta (10,5 per cento), la Repubblica Ceca (11,1 per cento) e la Grecia (16,7 per cento). Paesi con una quota di donne ministro lievemente superiore a quella italiana (20,0 per cento) sono Romania (30,0 per cento), Lussemburgo (29,4 per cento) e Irlanda (26,7 per cento).

Nel contesto globale, a gennaio 2024 le donne sono a capo dello Stato o del governo solo in 27 Paesi (15 capi di Stato e 16 capi di governo sono donne). A livello di composizione dei governi, le donne ricoprono il 23,3 per cento dei ministeri e in solo 15 Paesi sono in numero pari o superiore al 50 per cento.

La percentuale di donne in Parlamento è raddoppiata a livello mondiale dal 1995, ma gli uomini detengono ancora il 73,1 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 l'11 per cento nel 1995 al 26,9 per cento a inizio 2023. A tale ritmo, la parità di genere negli organi legislativi nazionali non sarà raggiunta prima del 2063²⁹⁶.

La rappresentanza delle deputate italiane nel Parlamento europeo si attesta attorno al 46,1 per cento nel 2023, 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 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 1979²⁹⁷ 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 genere²⁹⁸. Nel turno elettorale del 2019, in particolare, sono entrate in vigore misure attinenti sia la composizione delle liste che l'espressione del voto²⁹⁹. 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

²⁹⁶ Sulla base dei dati contenuti nel documento "Donne in politica: 2024 - situazione al 1° gennaio 2024" (Women in politics: 2024 | Digital library: Publications | UN Women - Headquarters), IPU e UN-Women. V. anche "Facts and figures: Women's leadership and political participation" - UNWomen pubblicato il 2 ottobre 2024.

²⁹⁷ Legge n. 18 del 1979 "Elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia".

²⁹⁸ La legge n. 90 del 2004 "Norme in materia di elezioni dei membri del Parlamento europeo e altre disposizioni inerenti ad elezioni da svolgersi nell'anno 2004" prescrive l'obbligo di una quota di un terzo di uno dei due sessi sul piano nazionale nella presentazione delle liste. La misura ha avuto carattere temporaneo perché limitata a due appuntamenti elettorali (2004 e 2009). La legge n. 65 del 2014 "Modifiche alla legge 24 gennaio 1979, n. 18, recante norme per l'elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, in materia di garanzie per la rappresentanza di genere, e relative disposizioni transitorie inerenti alle elezioni da svolgere nell'anno 2014" ha introdotto, limitatamente alle elezioni europee del 2014, la "triplice preferenza di genere", disponendo che, nel caso in cui l'elettore decidesse di esprimere tre preferenze, queste dovevano riguardare candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della terza preferenza (articolo 1, comma 1).

²⁹⁹ Sempre la legge n. 65 del 2014 di cui sopra, articolo 1, comma 2, prevede specifiche disposizioni a decorrere dalle elezioni 2019.

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) arrivando al 2023 con una percentuale di donne pari al 46,1 per cento. 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 40,0 per cento nel 2023 (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 equa³⁰⁰ 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 essere riservata a un candidato di sesso diverso³⁰¹. 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 diverso³⁰². 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 cento³⁰³. 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

³⁰⁰ 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.

³⁰¹ 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.

³⁰² 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.

³⁰³ Legge 7 aprile 2014, n. 56 recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni".

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 lista³⁰⁴.

Nel 2023 nei Consigli regionali la percentuale di donne elette alla carica di Consigliera regionale³⁰⁵ risulta pari al 23,6 per cento, aumentata progressivamente dal 17,8 nel 2016 al 20,3 per cento nel 2019. Per la carica di assessora, la quota delle donne è aumentata di nuovo dopo una leggera diminuzione nel 2022 e si attesta nel 2023 al 28,0 per cento. Infine, la carica di Presidente è ricoperta solo per il 5,0 per cento da una donna su 20 Regioni³⁰⁶, in aumento rispetto al 5,0 per cento del 2022, ma in diminuzione rispetto al 10,0 per cento del 2016 (**Figura 1.6.11**).

Anche negli organi provinciali la presenza femminile è molto modesta soprattutto tra gli eletti alla carica di Presidente della Provincia: le donne rappresentano solo il 9,1 per cento nel 2023, in aumento rispetto al 2022 (7,8 per cento) e al 2019 (6,4 per cento). Sia per la carica di assessora che di consigliera le donne sono poco più di un quinto; per la prima si è avuta una leggera ripresa nel 2023 con il 22,7 per cento di donne, ma comunque in calo rispetto al 2016 (-7,7 punti percentuali); per la seconda, invece, vi è stato un incremento di 11,8 punti percentuali (+5 punti percentuali solo tra il 2022 e il 2023) (**Figura 1.6.12**).

A livello comunale si registra un aumento delle cariche detenute dalle donne a partire dal 2016. Le donne sindache passano dal 14,0 per cento del 2016 al 14,5 per cento nel 2019 e raggiungono il 15,4 per cento nel 2023. Per la carica di assessora comunale, la quota delle donne rappresentava il 39,7 per cento nel 2016 e si attestava al 40,7 per cento nel 2022, decresce leggermente nel 2023 attestandosi al 40,9 per cento. 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 34,0 per cento nel 2023 (**Figura 1.6.13**).

Nel 2023 il divario di genere nella partecipazione civica e politica continua a ridursi, sebbene in maniera meno marcata rispetto al 2022.

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 2023 raggiunge il 60,7 per cento rispetto al 63,4 per cento nel 2022³⁰⁷. La partecipazione civica e politica rimane, nel 2023, maggiore tra gli uomini (66,4 per cento rispetto al 55,3 per cento delle donne). Rispetto al 2022 il divario di genere aumenta di 1,4 punti percentuali, e di 0,6 punti percentuali rispetto al 2021. Questo perché è diminuita la partecipazione civica e politica per entrambi i generi ma in maniera più accentuata per le donne (-2,0 punti percentuali per gli uomini e -3,4 punti percentuali per le donne) (**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 4 punti percentuali nei giovani tra i 20 e i 24 anni a un massimo di circa 21,5 punti percentuali nella popolazione con oltre 75 anni (**Figura**

³⁰⁴ 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.

³⁰⁵ La percentuale non considera i consiglieri e le consigliere regionali candidati e candidate presidente.

³⁰⁶ Nel 2023 la Regione Umbria è l'unica con una donna eletta alla carica di Presidente.

³⁰⁷ Istat, (2021) "Rapporto Bes 2022: il benessere equo e sostenibile in Italia", cfr. istat.it/it/files/2023/04/Bes-2022.pdf

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 (71,5 per cento tra gli uomini e 61,5 per cento tra le donne), diminuisce di poco tra la popolazione del Centro (69,2 per cento tra gli uomini e 57,4 per cento tra le donne) e diminuisce ancora quella del Mezzogiorno (57,7 per cento tra il genere maschile e 45,6 per cento tra quello femminile) (**Figura 1.6.16**).

Maggiori dettagli vengono forniti nell'analisi riportata nel Riquadro I.VI.II relativo alla partecipazione sociale e alla partecipazione civica e politica.

Riquadro I.VI.II - Partecipazione sociale e partecipazione civica e politica

Introduzione

Ogni anno viene pubblicato dall'Istat il Rapporto BES sul benessere equo e sostenibile in Italia³⁰⁸ nel quale vengono osservati alcuni fenomeni economici, sociali e ambientali che descrivono il nostro Paese. L'approfondimento svolto nel Rapporto si sostanzia nell'analisi di un ampio set di indicatori suddivisi in 12 domini, uno dei quali è rappresentato dalle **Relazioni sociali**; alcuni degli indicatori riferiti a tale contesto, saranno oggetto della presente analisi³⁰⁹. L'Istat analizza gli indicatori sottostanti alle Relazioni sociali, tra le cui tematiche oggetto di studio sono ricomprese la **Partecipazione sociale** e la **Partecipazione civica e politica**. Tali indicatori vengono costruiti attraverso le informazioni e i dati che annualmente vengono raccolti tramite l'indagine campionaria denominata "Aspetti della vita quotidiana"³¹⁰ che viene realizzata da Istat mediante la somministrazione di questionari contenenti domande sulla vita e le abitudini dei cittadini. I risultati qualitativi e quantitativi di questa indagine, tra gli altri anche quelli sulla partecipazione sociale e sulla partecipazione politica, vengono pubblicati sul sito istituzionale dell'Istat³¹¹ e messi a disposizione per la consultazione. L'elaborazione di tali informazioni ha consentito lo svolgimento dell'analisi sotto riportata.

1. Partecipazione sociale

L'Istat misura la partecipazione sociale come partecipazione ad almeno una delle seguenti attività:

- partecipare a incontri o iniziative (culturali, sportive, ricreative, spirituali) realizzati o promossi da parrocchie, congregazioni o gruppi religiosi o spirituali;
- partecipare a riunioni di associazioni culturali, ricreative o di altro tipo;
- partecipare a riunioni di associazioni ecologiste, per i diritti civili, per la pace;
- partecipare a riunioni di organizzazioni sindacali;
- partecipare a riunioni di associazioni professionali o di categoria;
- partecipare a riunioni di partiti politici;
- svolgere attività gratuita per un partito;
- pagare una retta mensile o periodica per un circolo/club sportivo

³⁰⁸ Per approfondimenti si veda l'ultimo Rapporto BES disponibile pubblicato da Istat relativo all'anno 2023 (Rapporto Bes 2023: il benessere equo e sostenibile in Italia (istat.it))

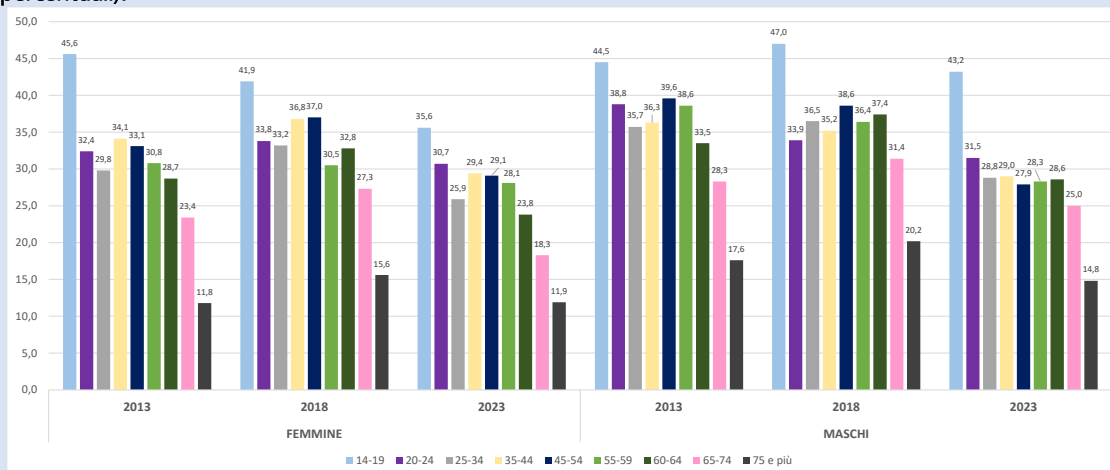
³⁰⁹ L'indicatore della Partecipazione civica e politica viene definito dall'Istat quale percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica sul totale delle persone di 14 anni e più.

³¹⁰ Per approfondimenti al link: Indagine multiscopo sulle famiglie: aspetti della vita quotidiana - parte generale (istat.it).

³¹¹ Partecipazione politica | Istat Data e Statistiche Istat.

Le variabili prese a riferimento negli indicatori sono invece rappresentate dalla fascia di età³¹², dal genere, dalla dislocazione geografica e dal titolo di studio.

Grafico I.VI.II.1 Partecipazione sociale per fascia di età - Raffronto per genere 2013-2018 -2023 (valori percentuali).



Fonte: dati Istat.

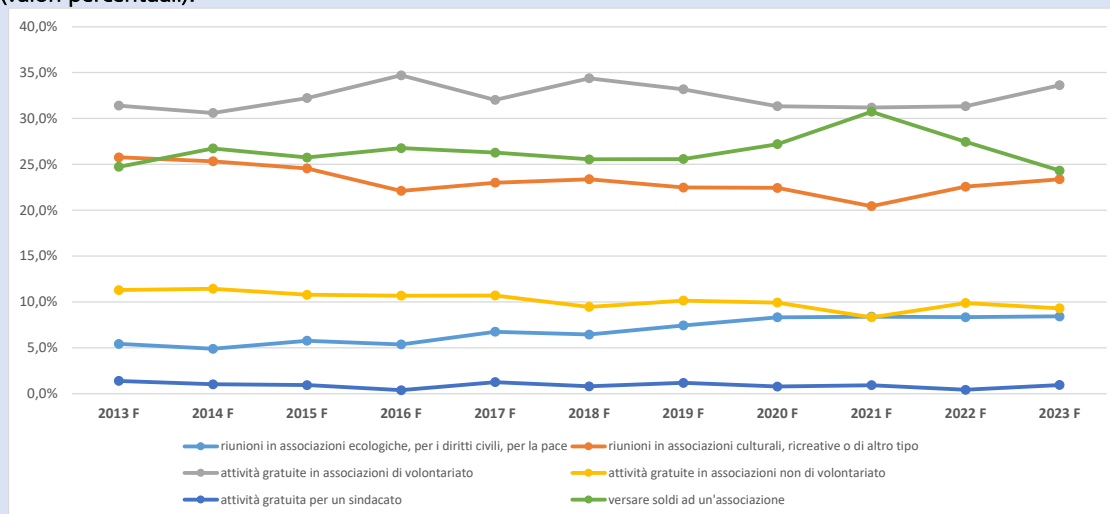
Il **Grafico I.VI.II.1** illustra la partecipazione sociale per fascia di età e per genere rappresentando tale fenomeno attraverso il raffronto di tre diverse annualità: il 2013, il 2018 e il 2023.

Dall'analisi dei dati emerge che la fascia di età più attiva, dal punto di vista della partecipazione sociale, è quella dai 14 ai 19 anni, per la quale si osserva nel 2013 e nel 2018, per entrambi i generi, valori dell'indicatore superiori al 40 per cento. Se si confrontano invece i valori relativi al 2013 con quelli del 2023, si osserva come per tale fascia nel 2023 si è ridotta la partecipazione soprattutto per il genere femminile dove l'indicatore della partecipazione sociale è più basso di 10 punti percentuali; anche per la partecipazione del genere maschile nel medesimo anno rispetto al 2013, si è avuto un decremento ma pari solo al 1,3 per cento.

Nell'anno 2023, in via generalizzata, si riscontra per tutte le fasce di età e per entrambi i generi, una minore partecipazione sociale rispetto agli anni precedenti presi a riferimento. Il recupero dall'isolamento pandemico è infatti costante ma non ha ancora raggiunto i livelli pre-covid: la partecipazione sociale era infatti del 33,1 per cento nel 2018, è scesa fino al 19,9 per cento nel 2021 ed è risalita al 26,1 per cento nel 2023.

³¹² Si rappresenta che l'ultima fascia di età (fasce 55 e più; 75 e più) presa a riferimento nei grafici è molto più ampia delle altre che appaiono più omogenee dal punto di vista della composizione quantitativa dei soggetti ivi rappresentati. Tale evidenza vale per tutti i grafici del presente lavoro.

Grafico I.VI.II.2 Partecipazione sociale per modalità di partecipazione e per genere (femmine) - Anni 2013-2023 (valori percentuali).

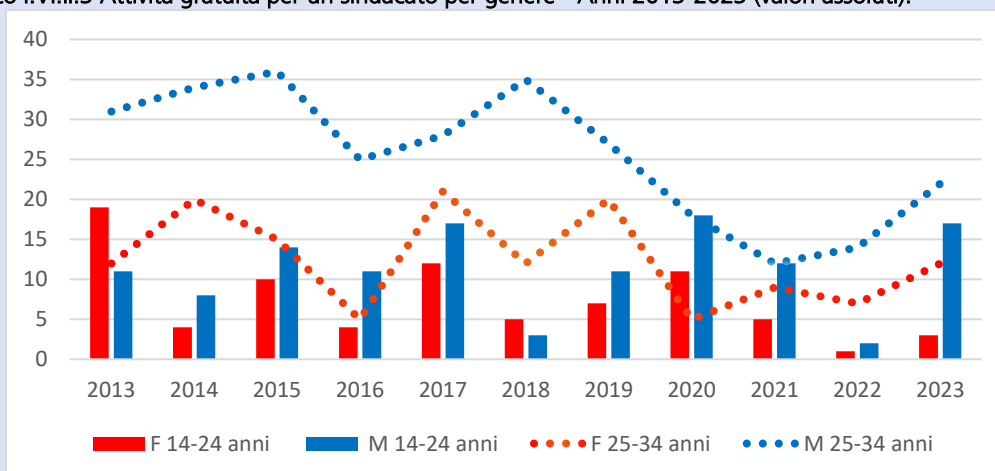


Fonte: dati Istat.

L'andamento invece delle singole modalità della partecipazione sociale da parte del genere femminile dal 2013 al 2023 viene riportato dal **Grafico I.VI.II.2** nel quale si riscontra prevalentemente una riduzione generalizzata per tutte le attività di partecipazione sociale nel 2023 rispetto al 2013 ad eccezione dello svolgimento di attività gratuite in associazioni di volontariato per il quale si registra un incremento della partecipazione pari al 2,2 per cento e della partecipazione a riunioni in associazioni ecologiche, per i diritti civili, per la pace per le quali l'incremento è pari a circa il 3 per cento. In ogni caso va evidenziato che rispetto al 2021 e 2022, nel 2023, dopo gli effetti negativi della pandemia, si registra un incremento della partecipazione delle donne in quasi tutte le attività con un'eccezione rappresentata dal "versare soldi ad un'associazione", dove è presente un decremento nel 2023 rispetto ai due anni precedenti.

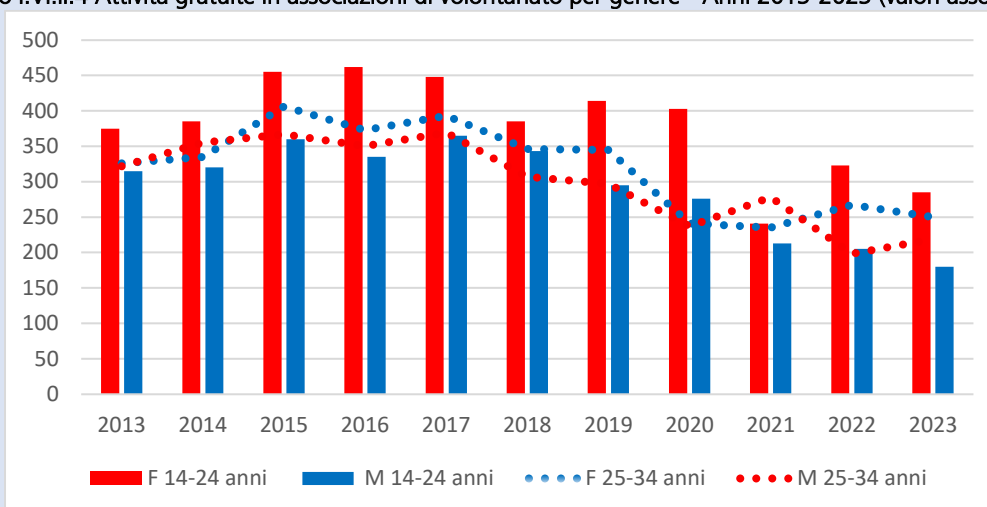
La differente partecipazione sociale relativamente alle fasce di età più rappresentative dal punto di vista dell'assiduità di partecipazione (14-24 anni e 25-34 anni) e con riguardo alle diverse modalità e al genere, per gli anni che vanno dal 2013 al 2023, viene illustrata nei grafici di dettaglio sotto riportati.

Grafico I.VI.II.3 Attività gratuita per un sindacato per genere - Anni 2013-2023 (valori assoluti).



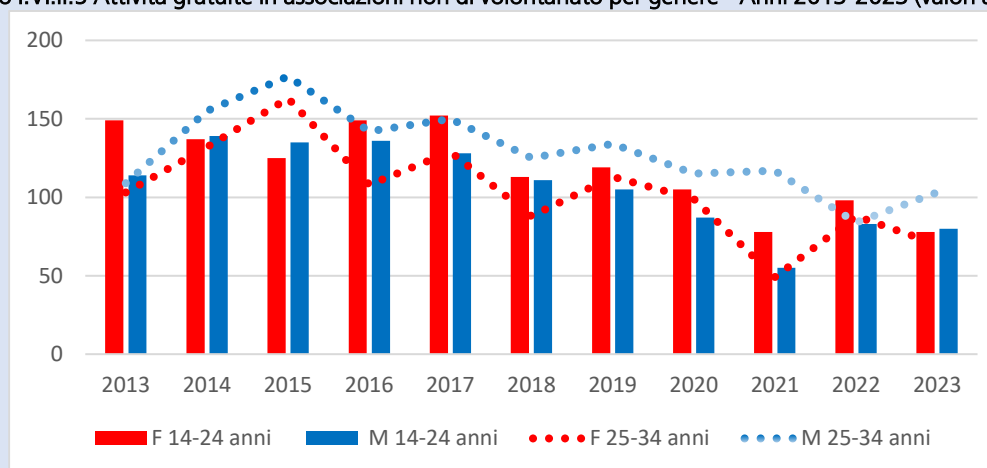
Fonte: dati Istat.

Grafico I.VI.II.4 Attività gratuite in associazioni di volontariato per genere - Anni 2013-2023 (valori assoluti).



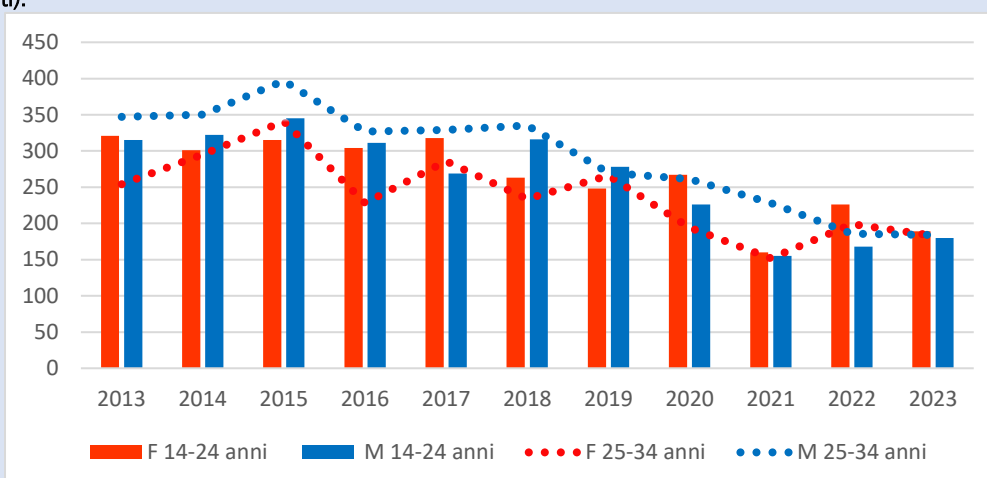
Fonte: dati Istat.

Grafico I.VI.II.5 Attività gratuite in associazioni non di volontariato per genere - Anni 2013-2023 (valori assoluti).



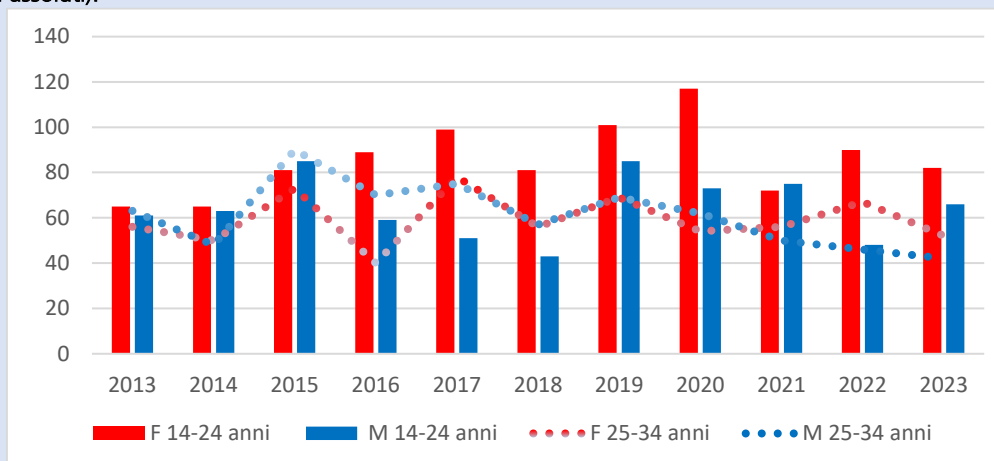
Fonte: dati Istat.

Grafico I.VI.II.6 Riunioni in associazioni culturali, ricreative o di altro tipo per genere - Anni 2013-2023 (valori assoluti).



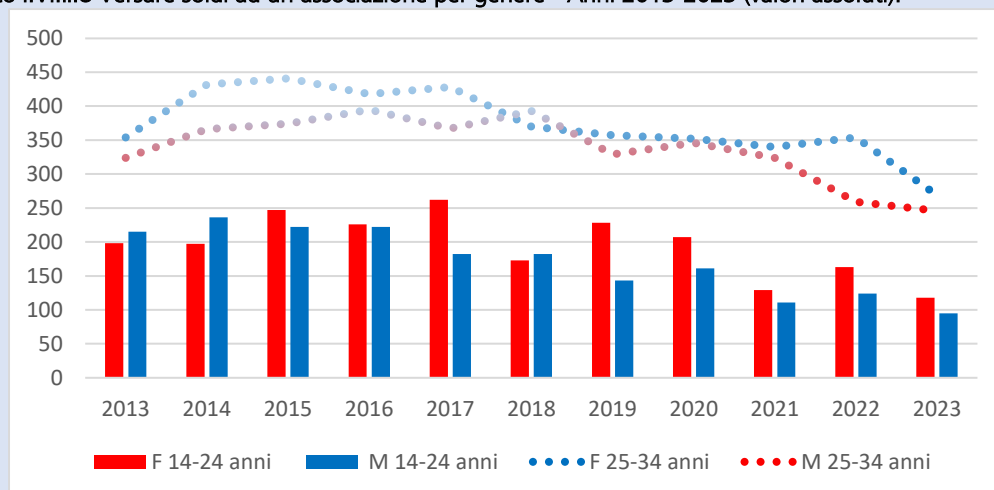
Fonte: dati Istat.

Grafico I.VI.II.7 Riunioni in associazioni ecologiche, per i diritti civili, per la pace per genere -anni 2013-2023 (valori assoluti).



Fonte: dati Istat.

Grafico I.VI.II.8 Versare soldi ad un'associazione per genere - Anni 2013-2023 (valori assoluti).



Fonte: dati Istat.

La partecipazione sociale è stata analizzata anche con riferimento alla sua distribuzione nell'ambito del territorio. I dati relativi all'anno 2023 mostrano che in Italia la partecipazione sociale delle donne alle diverse attività è maggiore al Nord e al Centro rispetto al Mezzogiorno e le medesime dinamiche si osservano anche con riferimento al genere maschile, che comunque partecipa più assiduamente del genere femminile. Si osserva che nell'anno 2023 è aumentata la partecipazione sociale rispetto ai due anni precedenti in tutte le tre aree considerate anche se l'indicatore non si attesta ancora sui valori precedenti all'anno 2020.

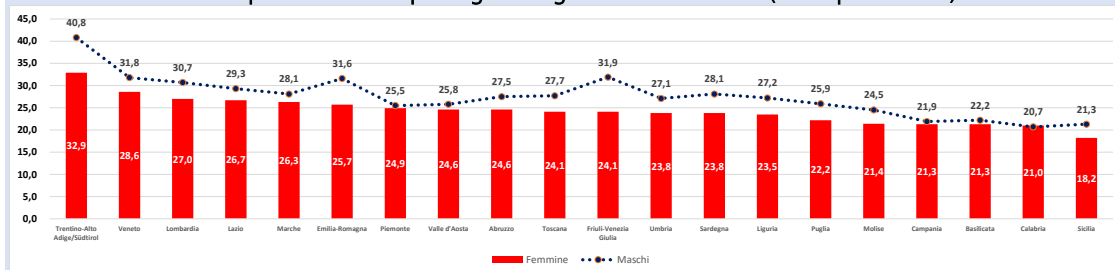
Grafico I.VI.II.9 Partecipazione sociale per dislocazione geografica e per genere - Anni 2013-2023 (valori percentuali).



Fonte: dati Istat.

Dal confronto effettuato, risulta che le **regioni** nelle quali si rileva una **maggiore partecipazione sociale** del genere **femminile** sono il Trentino-Alto Adige (D: 32,9; U: 40,8), il Veneto (D:28,6; U:31,8), la Lombardia (D:27,0; U:30,7), il Lazio (D:26,7; U: 29,3), le Marche (D: 26,3; U:28,1), l'Emilia-Romagna (D: 25,7; U:31,6). I valori più bassi della partecipazione sociale si osservano invece in Sicilia dove l'indicatore è pari al 18,2 per cento per il genere femminile e al 21,3 per cento per il genere maschile (**Grafico I.VI.II.10**).

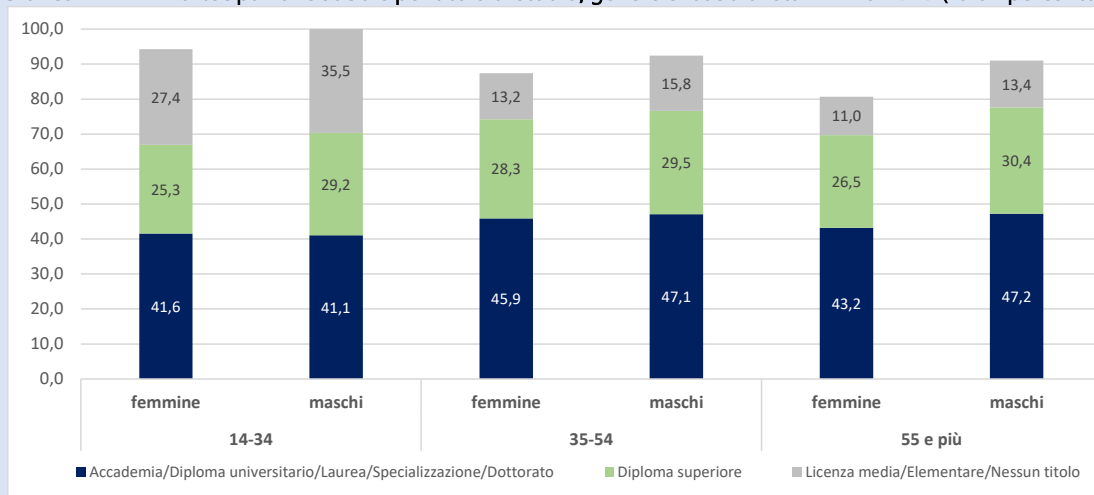
Grafico I.VI.II.10 Partecipazione sociale per regione e genere - Anno 2023 (valori percentuali).



Fonte: dati Istat.

Analizzando il titolo di studio delle persone che hanno svolto nell'anno 2023 attività di rilevanza sociale come sopra definita, si osserva che la partecipazione sociale è più elevata per coloro che possiedono un titolo di studio di istruzione superiore, e tale riscontro è valido per tutte le fasce di età e per entrambi i generi. La partecipazione sociale per coloro che hanno un basso titolo di studio, è maggiore nella fascia di età 14-34 anni sia per il genere femminile che maschile. Infatti, come illustrato nel **Grafico I.VI.II.11** l'indicatore è pari al 27,4 per cento per le donne e al 35,5 per cento per gli uomini a fronte di valori molto più bassi rilevati nelle altre fasce di età che si attestano in valori generalmente inferiori al 15,0 per cento, con l'unica eccezione per il genere maschile e per la fascia di età 35-54 anni dove l'indicatore è pari al 15,8 per cento. Per coloro il cui titolo di studio è invece rappresentato dal diploma, la fascia di età dove si riscontra una maggiore partecipazione sociale è quella 55 e più anni per i maschi (30,4 per cento e 35-54 anni per le femmine (28,3 per cento).

Grafico I.VI.II.11 Partecipazione sociale per titolo di studio, genere e fascia di età - Anno 2023 (valori percentuali).



Fonte: dati Istat.

2. Partecipazione politica

Un altro aspetto che viene analizzato dall'Istat nell'ambito del dominio delle Relazioni sociali è quello che riguarda l'interesse politico. L'Istat, infatti, sulla base dei dati acquisiti tramite l'indagine svolta attraverso la somministrazione di un questionario produce degli indicatori³¹³ che si riferiscono alla partecipazione civica e politica e al genere.

Le attività prese in considerazione per la costruzione degli indicatori e che vengono illustrate nel questionario somministrato sono: parlare di politica almeno una volta a settimana; informarsi dei fatti della politica italiana almeno una volta a settimana; partecipare *online* a consultazioni o votazioni su problemi sociali (civici) o politici (es. pianificazione urbana, firmare una petizione) almeno una volta nei 3 mesi precedenti l'intervista; esprimere opinioni su temi sociali o politici attraverso siti web o social media almeno una volta nei 3 mesi precedenti l'intervista³¹⁴.

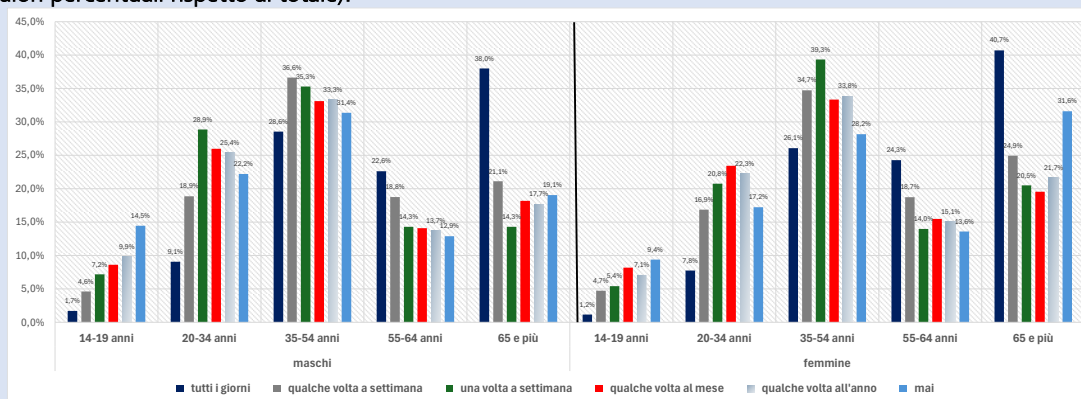
La frequenza con la quale ci si informa di politica è diversa in relazione alla fascia di età e al genere. Nel 2023, in via generale i maschi manifestano maggiore interesse per la politica: il 29,4 per cento si informa tutti i giorni e il 22,6 per cento qualche volta alla settimana rispetto al 20,5 per cento delle donne il cui interesse è giornaliero e il 19,5 per cento che si informano qualche volta a settimana. Il 33,1 per cento delle donne, invece, non si informa mai di politica rispetto a una percentuale più bassa pari al 24,0 per cento rilevata per gli uomini.

Osservando la partecipazione in relazione alle fasce di età, emerge che il divario di partecipazione politica tra donne e uomini è meno accentuato tra coloro che hanno meno di 19 anni e aumenta nelle fasce di età successive e in particolare nella fascia 35-54 anni dove il 2,5 per cento dei maschi in più delle donne si informa tutti i giorni di politica. Invece nella fascia di età 65 e più anni sono principalmente le donne a informarsi di politica rispetto agli uomini (+ 2,7 per cento tutti i giorni, + 3,8 per cento qualche volta a settimana e + 6,2 per cento una volta a settimana).

³¹³ L'indicatore esprime la percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica sul totale delle persone di 14 anni e più.

³¹⁴ Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana.

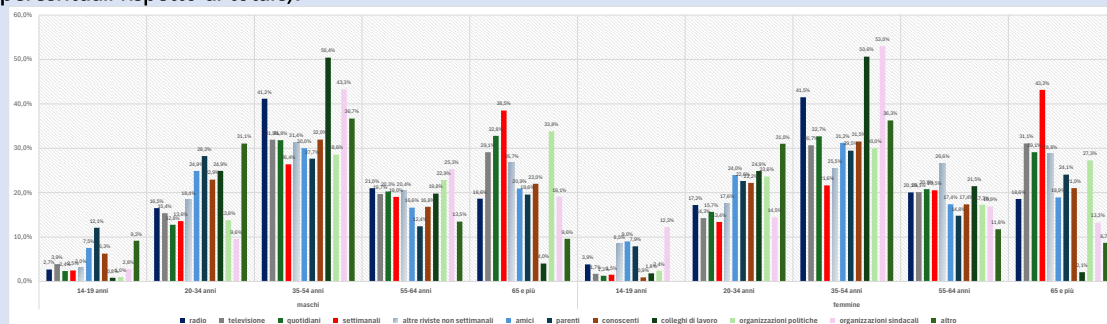
Grafico I.VI.II.12 Persone di 14 anni e più per frequenza con cui si informano di politica italiana - Anno 2023 (valori percentuali rispetto al totale).



Fonte: dati Istat.

I canali attraverso i quali ci si informa di politica sono rappresentati soprattutto dalla televisione e dalla radio; i quotidiani e i settimanali rappresentano un mezzo di informazione meno utilizzato rispetto ai precedenti; a tutti questi strumenti di informazione si aggiungono le discussioni con amici, parenti, colleghi di lavoro e conoscenti. Analizzando i dati e con riferimento alle fasce di età, emerge che il canale televisivo è preferito dagli uomini e dalle donne ricompresi nelle fasce di età 35-54 anni e 65 anni e più, mentre si affidano prevalentemente a parenti e conoscenti le donne e gli uomini ricompresi nella fascia di età 35-54 anni.

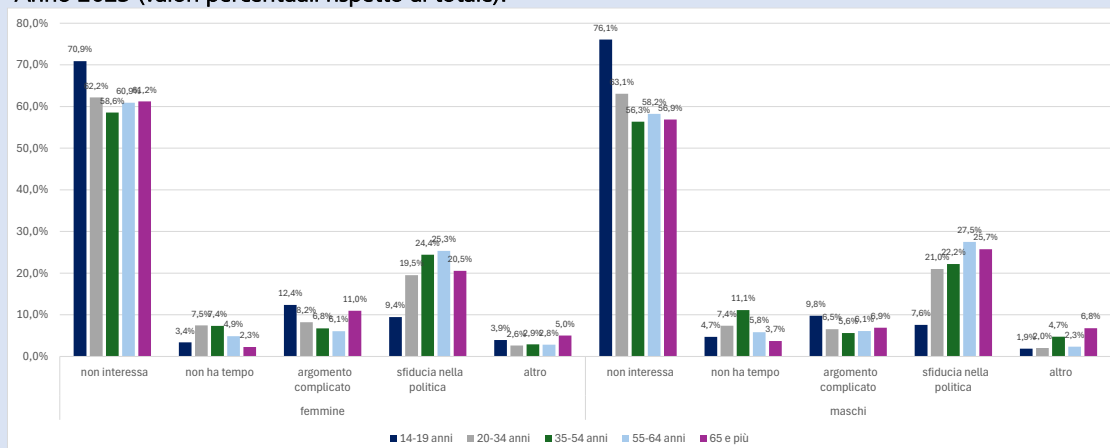
Grafico I.VI.II.13 Persone di 14 anni e più per canale con cui si informano di politica italiana - Anno 2023 (valori percentuali rispetto al totale).



Fonte: dati Istat.

I motivi per i quali non ci si informa di politica vanno dalla mancanza di interesse, alla carenza di tempo disponibile, alla complessità delle tematiche relative alla politica, alla sfiducia nella politica e ad altre motivazioni non specificamente individuate. Dall'analisi dei dati emergono le seguenti evidenze: al 70,9 per cento delle donne e al 76,1 per cento degli uomini in fascia di età 14-19 anni non interessa la politica; il 25,3 per cento delle donne e il 27,5 per cento degli uomini di età compresa tra i 55-64 anni ha sfiducia nella politica; ritengono la politica un argomento complicato invece soprattutto le donne e gli uomini ricompresi nella fascia di età tra i 14 e 19 anni; non hanno tempo per interessarsi della politica prevalentemente i cittadini di entrambi i generi ricompresi nelle fasce di età dai 20 ai 54 anni.

Grafico I.VI.II.14 Persone di 14 anni e più per motivo per cui non si informano mai dei fatti della politica italiana - Anno 2023 (valori percentuali rispetto al totale).

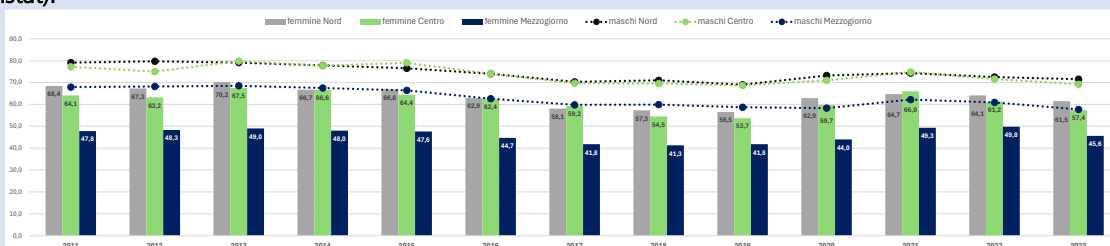


Fonte: dati Istat.

Con riguardo poi alla partecipazione politica per macroarea geografica, gli indicatori Istat rilevano uno squilibrio territoriale tra Nord e Mezzogiorno piuttosto marcato. Infatti, la partecipazione politica è più diffusa al Nord che nel Mezzogiorno e partecipano più gli uomini che le donne. Nel 2023, riferisce l'Istat nel rapporto BES, che il 66,4 per cento della popolazione residente nel Nord dichiara di svolgere attività di partecipazione civica e politica rispetto al 51,5 per cento di quella residente nel Mezzogiorno.

Analizzando la serie storica 2011-2023, che riporta anche gli indicatori per genere, si osserva che a partire dal 2015 è presente un *trend* discendente della curva della partecipazione politica: infatti rispetto agli anni precedenti si osserva una minore partecipazione in tutte e tre le macroaree analizzate. Dal 2020 fino al 2021 si riscontra invece una ripresa; dal 2022 il valore dell'indicatore indica un minore impegno attivo nello svolgimento di attività inerenti all'ambito politico per entrambi i generi e per tutte le aree geografiche.

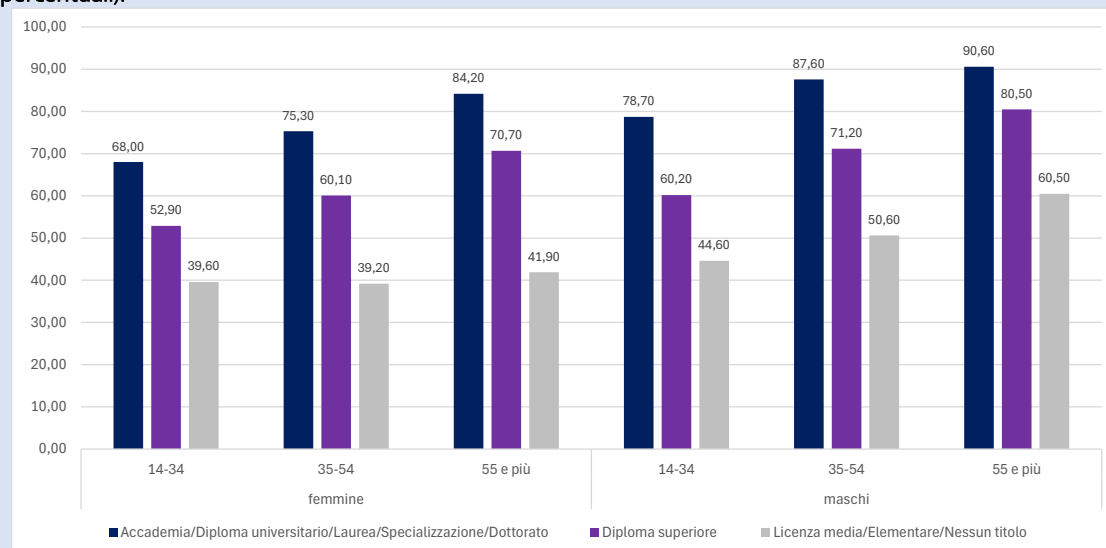
Grafico I.VI.II.15 Partecipazione civica e politica per territorio e genere - Serie storica Anni 2011-2023 (Indicatori Istat).



Fonte: dati Istat.

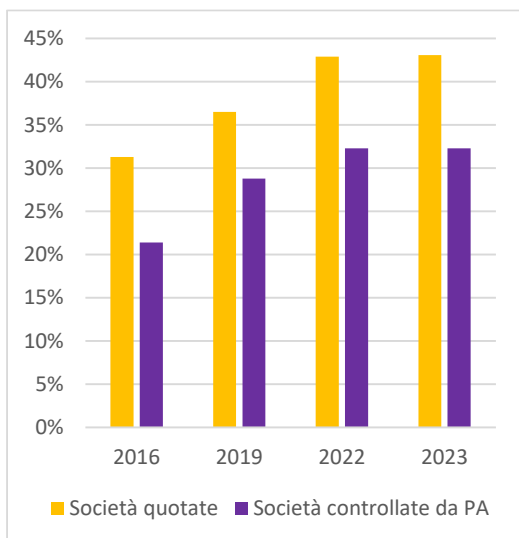
Più è elevato il titolo di studio e l'età, maggiore è la l'interesse alle attività politiche. Tale evidenza viene illustrata nel **Grafico I.VI.II.16** che riporta il valore dell'indicatore nell'anno 2023 in relazione al titolo di studio, al genere e alla fascia di età.

Grafico I.VI.II.16 Partecipazione civica e politica per titolo di studio, genere e fascia di età - Anno 2023 (valori percentuali).



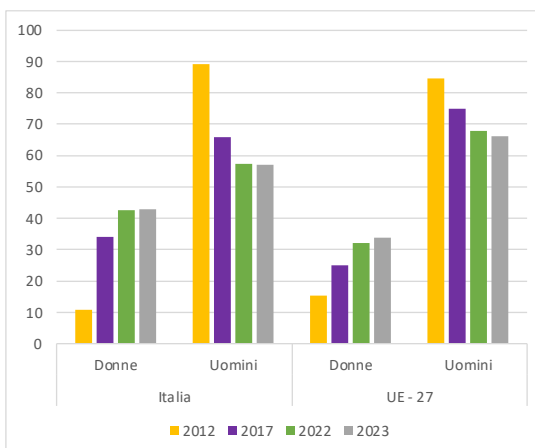
Fonte: dati Istat.

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 2023.



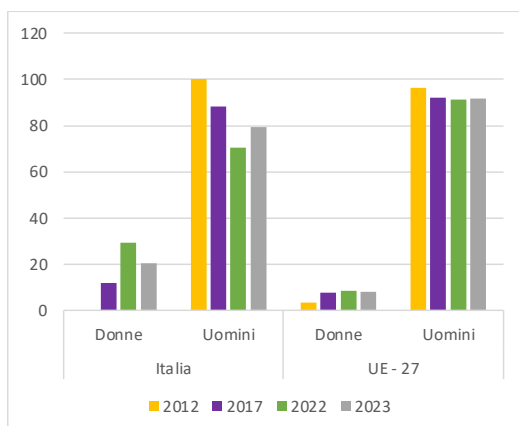
Fonte: Dipartimento per le Pari Opportunità - Presidenza del Consiglio dei Ministri.

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, 2022 e 2023.



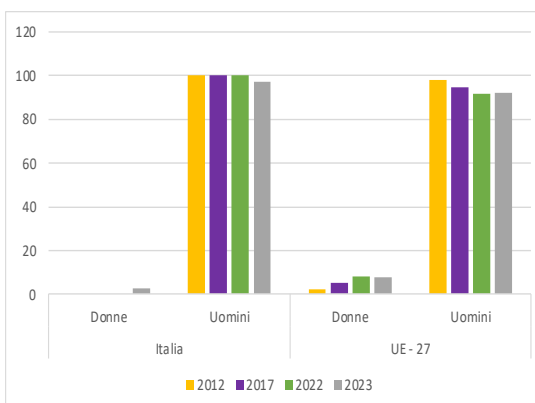
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies. Dati estratti a maggio 2024.

Figura 1.6.3 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Presidente delle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2017, 2022, 2023.



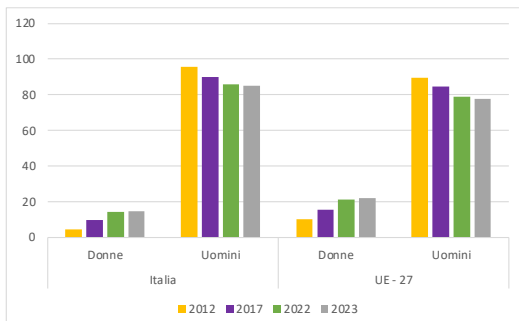
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies. Dati estratti a maggio 2024.

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 e 2023.



Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies. Dati estratti a maggio 2024.

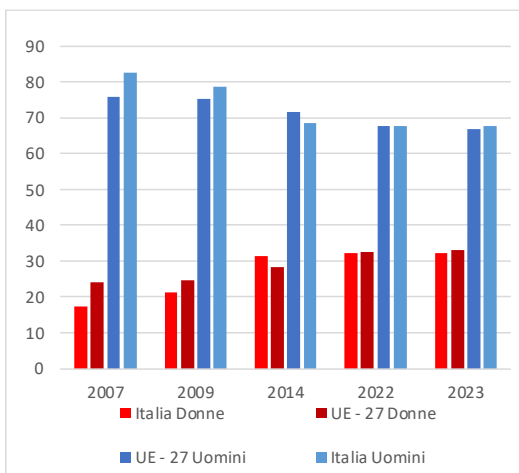
Figura 1.6.5 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Dirigente nelle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2017, 2022 e 2023.



Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

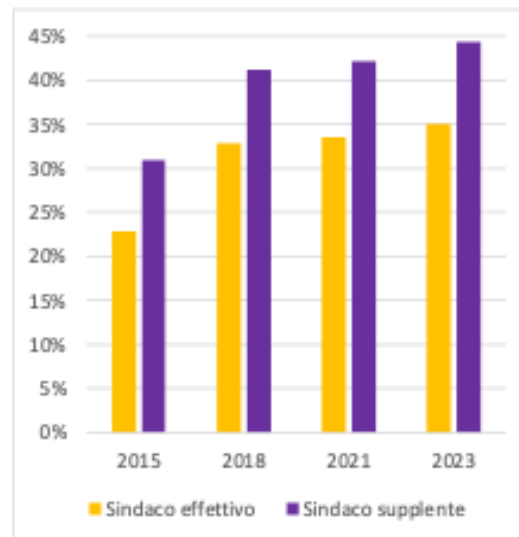
Dati estratti a maggio 2024.

Figura 1.6.7 Percentuale degli eletti alla camera bassa del Parlamento, per genere. Legislature XV, XVI, XVII, XVIII, XIX.



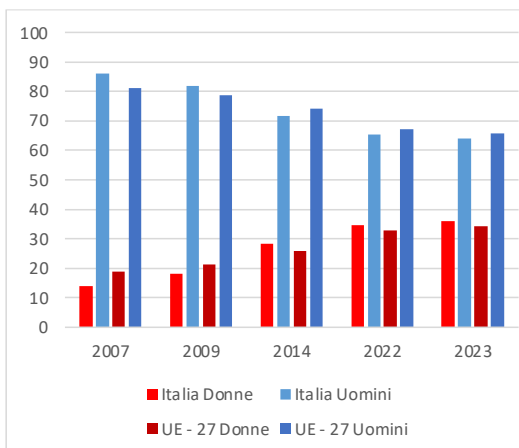
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National parliaments: presidents and members. Dati estratti a maggio 2024.

Figura 1.6.6 Percentuale di donne nei collegi sindacali delle società a controllo pubblico. Anni 2015, 2018, 2021 e 2023.



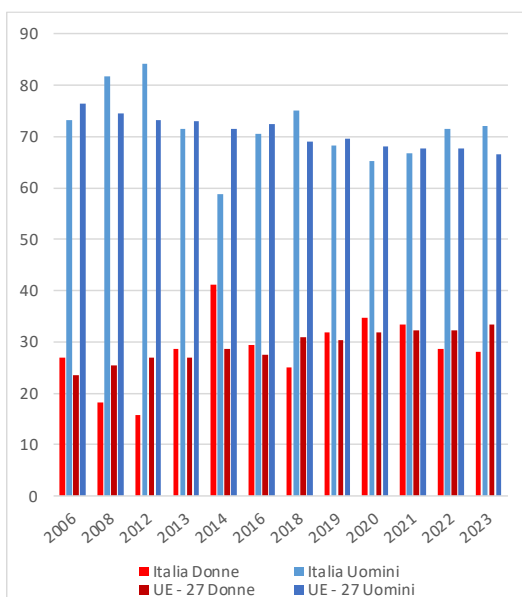
Fonte: Dipartimento per le Pari Opportunità - Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Figura 1.6.8 Percentuale degli eletti alla camera alta del Parlamento, per genere. Legislature XV, XVI, XVII, XVIII, XIX.



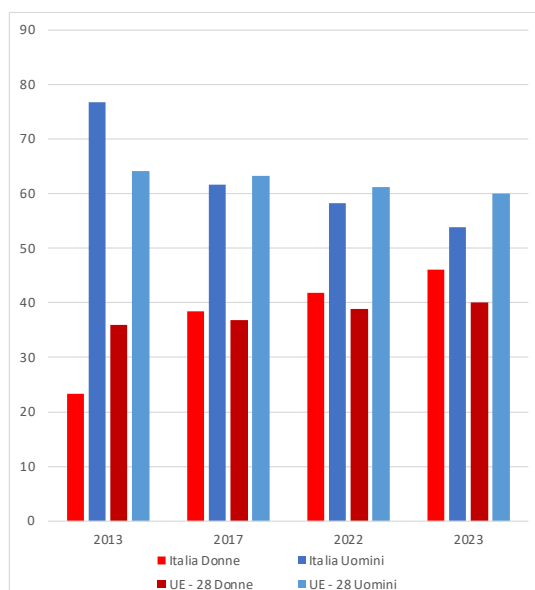
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National parliaments: presidents and members. Dati estratti a maggio 2024.

Figura 1.6.9 Percentuale di ministri, per genere. Anni 2006-2022 e 2023.



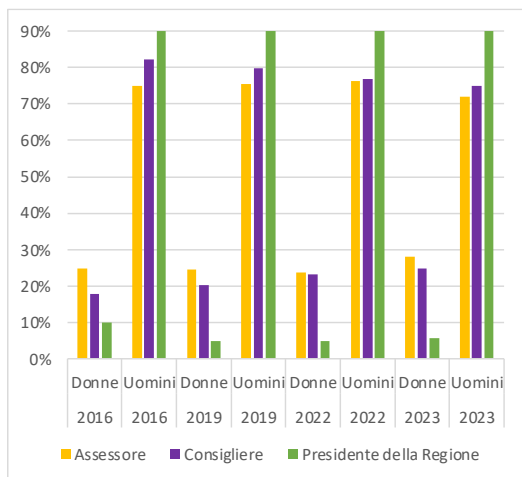
Fonte: ELGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National governments: Presidents, prime-ministers and ministers by seniority and function of government. Dati estratti a maggio 2024.

Figura 1.6.10 Percentuale degli eletti al Parlamento Europeo, per genere. Anni 2013, 2017, 2022 e 2023.



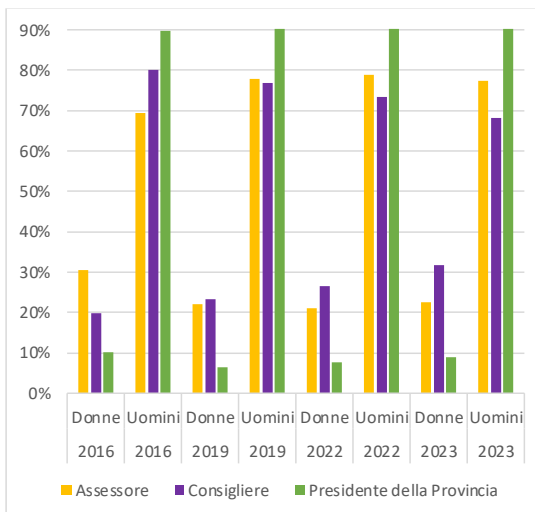
Fonte: ELGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - European parliament: president and members. Dati estratti a maggio 2024.

Figura 1.6.11 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Regioni, per genere. Anni 2016, 2019, 2022 e 2023.



Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali. Dati estratti a maggio 2024.

Figura 1.6.12 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Province, per genere. Anni 2016, 2019, 2022 e 2023.



Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali. Dati estratti a maggio 2024.

Figura 1.6.13 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali dei Comuni, per genere. Anni 2016, 2019, 2022 e 2023.

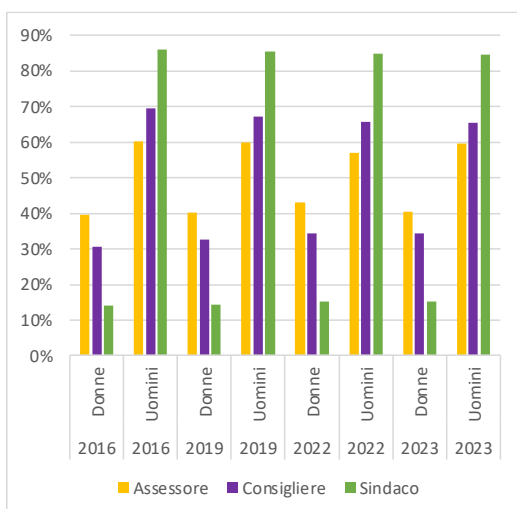


Figura 1.6.14 Percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica. Anni 2011-2023.

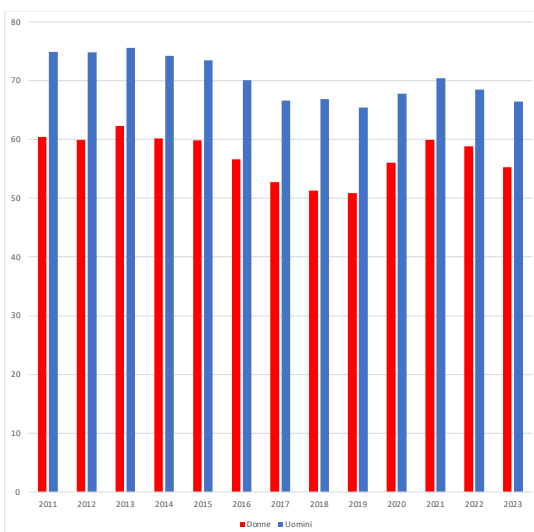


Figura 1.6.15 Percentuale di persone che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica, per classi di età. Anni 2013, 2022 e 2023.

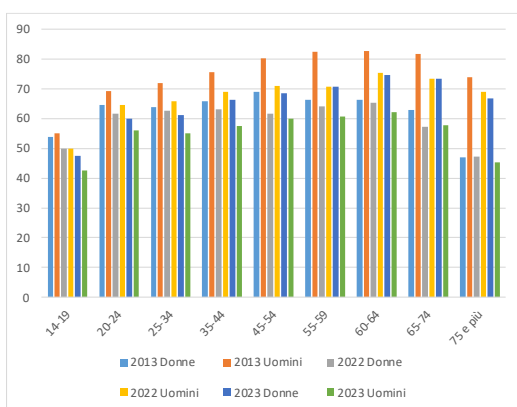
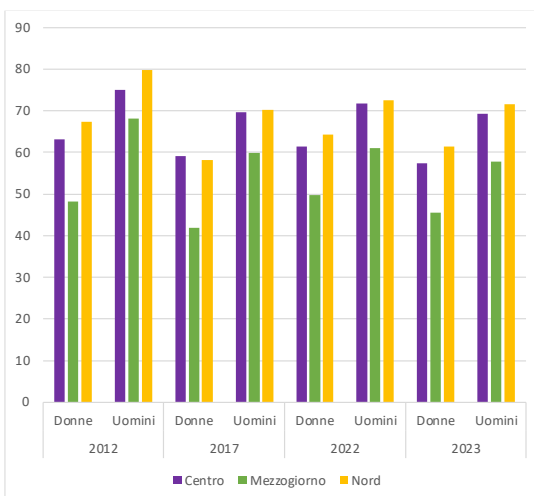


Figura 1.6.16 Ripartizione territoriale della percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica. Anni 2012, 2017, 2022 e 2023.



Fonte: Istat - Aspetti della vita quotidiana. Dati estratti a maggio 2024.

Fonte: Istat - Aspetti della vita quotidiana. Dati estratti a maggio 2024.

1.7 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere

La violenza contro le donne, nelle sue varie forme e fino a quella più estrema del femminicidio, è riconosciuta dal diritto internazionale come una violazione dei diritti umani. L'impatto della violenza contro le donne non si limita inoltre alle vittime dirette, ma riguarda spesso anche i loro figli e figlie in quanto vittime di violenza assistita, producendo così anche una trasmissione intergenerazionale delle conseguenze. In una visione più ampia, quindi, anche le famiglie, le comunità e l'intera società ne sono toccate, mettendo a rischio il benessere e la sicurezza collettiva, condizionando la crescita del capitale umano e del sistema economico e sociale³¹⁵.

Durante la pandemia si è registrato un significativo aumento dei casi di violenza di genere nel mondo, come ad esempio rilevato dall'indagine di CEPOL³¹⁶ nel luglio 2020 e dalle stesse Nazioni Unite³¹⁷, che l'hanno definita "*pandemia ombra*" proprio per sottolinearne l'impatto devastante. Per contrastare l'aggravarsi del fenomeno durante l'emergenza, sono state fornite raccomandazioni e linee guida a livello internazionale ed europeo che hanno sottolineato l'esigenza di rafforzare i servizi specializzati di supporto e ospitalità per le donne. In particolare, si è richiesto di aumentare il numero di strutture di accoglienza a disposizione, favorire la possibilità di operare da remoto e migliorare l'accesso ai servizi per le vittime attraverso azioni capillari di comunicazione istituzionale e di orientamento. In particolare, a livello europeo è stata emanata nel giugno 2020 la prima Strategia dell'UE³¹⁸ sui diritti delle vittime che definisce i lavori della Commissione per il periodo 2020-2025. Questa strategia si appoggia su due assi di intervento: il rafforzamento dei diritti delle vittime di reato e la collaborazione a sostegno dei diritti delle vittime. Le priorità di intervento sono state individuate in: una comunicazione efficace con le vittime, 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.

Nel 2023, il rapporto di UN Women³¹⁹ fornisce le dimensioni della violenza di genere a livello internazionale, attraverso un'analisi aggiornata sul femminicidio globale, stimando

³¹⁵ 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.

³¹⁶ 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 della violenza contro le donne.

³¹⁷ <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>.

³¹⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0258&from=IT>.

³¹⁹ **UN Women** (formalmente noto come **Entità delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne**) è un'organizzazione delle Nazioni Unite istituita nel **2010** per promuovere l'uguaglianza di genere e migliorare la condizione delle donne in tutto il mondo. Supporta, inoltre, i governi nel rispettare gli impegni internazionali, come la **Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW)** e la piattaforma d'azione di Pechino. È anche una forza trainante per integrare la prospettiva di genere negli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)**.

in circa 89.000 le donne uccise intenzionalmente nel 2022, di cui il 55 per cento da partner o familiari³²⁰.

Il Rapporto GREVIO, invece, è un documento che monitora l'azione degli Stati che hanno ratificato la Convenzione di Istanbul³²¹ e ne valuta l'efficacia nel contrasto e prevenzione della violenza domestica e contro le donne. Elaborato dal Gruppo di esperti del Consiglio d'Europa, l'edizione del 2023³²² ha evidenziato i progressi legislativi e l'importanza del consenso ("solo il sì è sì") come approccio giuridico per prevenire e punire la violenza sessuale. Ha inoltre lanciato un nuovo ciclo di monitoraggio tematico per migliorare il sostegno e la protezione delle vittime.

In Italia, le chiamate al numero verde nazionale 1522 offrono una stima delle vittime di violenza che chiedono aiuto. Nel triennio 2015-2017 le chiamate sono diminuite per poi cominciare ad aumentare nuovamente nel 2018 fino a raggiungere un picco nel 2021, seguito da una riduzione nel 2022. Nel 2023, invece, si è avuto un rilevante aumento rispetto non solo all'anno precedente ma alla media degli ultimi dieci anni (+129 per cento).

Il **numero 1522** è stato attivato nel 2006 dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Da dicembre 2012 a giugno 2020 è stato gestito dall'Associazione Telefono Rosa, mentre attualmente è gestito da Differenza Donna ONG³²³. 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, con la possibilità di 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 sociosanitari 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 inoltre 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 informatizzata³²⁴, segnalano come dal 2013 fino al 2023 il numero verde 1522 abbia ricevuto circa 309 mila **chiamate** valide (al netto di quelle per errori, scherzi o molestia). Dal 2013 al 2015 sono state registrate 77.214 chiamate valide mentre si è evidenziata una progressiva diminuzione del suo utilizzo nel corso del triennio dal 2016 al 2018 con una

³²⁰ Cfr. <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/research-and-data/publications>. Il rapporto, che analizza i progressi verso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), con particolare attenzione all'obiettivo 5 sull'uguaglianza di genere, sottolinea l'importanza di istituzioni inclusive per contrastare l'impunità e prevenire la violenza.

³²¹ Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.

³²² Rapporto GREVIO sulle attività 2023 <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/-/4th-general-report-on-grevio-activities>.

³²³ Differenza Donna nasce a Roma il 6 marzo 1989 con l'obiettivo di far emergere, conoscere, combattere, prevenire e superare la violenza maschile nei confronti delle donne, delle ragazze e delle bambine e bambini. Fin dall'inizio l'Associazione ha avuto chiaro che la discriminazione, l'emarginazione e la sopraffazione nei confronti delle donne sono fenomeni sociali diffusi, gravi, complessi, che solo competenze specifiche e una strategia di prevenzione, formazione e documentazione costante possono prevenire e contrastare con efficacia. Differenza Donna è socia fondatrice dell'Associazione nazionale D.i.Re. - Donne in Rete contro la violenza, rete nazionale dei Centri antiviolenza e Case delle donne, di cui è stata parte fino al 2019.

³²⁴ Nell'ambito di un accordo tra Istat e Dipartimento per le Pari Opportunità viene effettuato un monitoraggio annuale dell'attività del servizio di accoglienza telefonica nazionale antiviolenza, numero 1522, attraverso rilevazioni trimestrali, cfr. <https://www.istat.it/it/archivio/281897>.

media di 19 mila telefonate l'anno e una ripresa nel quinquennio 2019-2023 con una media di circa 34,6 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 epidemiologica da Covid-19 e al proseguimento di campagne di comunicazione istituzionale volte a divulgare la conoscenza del numero e delle sue finalità³²⁵ (**Figura 1.7.1**). Nel 2022 il numero delle chiamate valide (32.430 in tutto) è ritornato ai livelli del 2013, con una diminuzione rispetto all'anno precedente del 10,0 per cento; le chiamate da vittime sono state invece 11.909, con una diminuzione del 26,8 per cento rispetto al 2021 (16.272) (**Figura 1.7.2**). Le chiamate complessive nel 2022 sono state quindi 51.164, diminuite del 7,0 per cento rispetto all'anno precedente (55.009). Nel 2023 si assiste ad un considerevole aumento del numero delle chiamate valide (sono state 51.713) con una variazione rispetto all'anno precedente del 59,5 per cento; le chiamate da vittime sono state invece 16.283, con un aumento del 36,7 per cento rispetto al 2022. Le chiamate complessive sono state quindi 70.861 nel 2023, aumentate del 38,5 per cento rispetto all'anno precedente (55.009).

Per quanto riguarda la **tipologia di utenza**, è bene ricordare che le chiamate al 1522 possono essere 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 2023 l'utenza prevalente del numero verde è rappresentata dalle stesse vittime³²⁶ nel 72,3 per cento dei casi. Per l'8,1 per cento si è trattato invece di chiamate effettuate da parenti, amici o conoscenti; per l'8,4 per cento da operatori e servizi e per l'11,8 per cento da altre tipologie di interlocutori (**Figura 1.7.3**).

Il 47,8 per cento degli utenti che nel 2022 si è rivolto al numero 1522 è venuto a conoscenza di questo strumento tramite internet e i social media; il 17,1 per cento attraverso la TV e la radio; il 12,4 per cento è stato informato attraverso campagne di comunicazione; il 7,1 per cento attraverso notizie avute da un parente o da un conoscente; il 9,0 per cento grazie al servizio pubblico, il 2,4 attraverso i social media e lo 0,7 per cento dalla stampa (**Figura 1.7.5**).

Con riferimento al periodo 2013-2023, i **motivi per cui ci si rivolge al numero verde** sono principalmente quello di avere informazioni sui centri antiviolenza (33,5 per cento) e di chiedere aiuto in casi di violenza (23,8 per cento). Si chiama il 1522 anche per avere informazioni sui servizi erogati dal numero stesso (20,7 per cento delle chiamate). Anche persone che richiedono supporto dopo aver subito *stalking* si rivolgono al 1522 (3,1 per cento del totale).

Dal **punto di vista territoriale** non emergono specificità nel rivolgersi al numero verde 1522. Considerando il periodo 2018-2023 la Lombardia registra, in valori assoluti, il primato con 23.560 chiamate valide, seguita dal Lazio (22.069) e dalla Campania (15.183). Con riferimento al solo 2023, la Lombardia conferma il maggior numero di chiamate valide (5.460), aumentate del 43,0 per cento rispetto al 2022, seguita dal Lazio con 5.242 chiamate (+48,8 per cento rispetto all'anno precedente).

Nella **Figura 1.7.6** viene presentato il rapporto tra il numero delle chiamate ricevute nel 2023 e il numero di donne residenti per territorio. Si può così notare che l'andamento è

³²⁵ <https://www.pariopportunita.gov.it/news/campagna1522/>.

³²⁶ <https://esploradati.istat.it/databrowser/#/>.

molto simile in quasi tutte le regioni, ad eccezione del Lazio dove presumibilmente le chiamate vengono effettuate anche da donne non residenti. In misura minore si può notare la medesima situazione anche per la regione Piemonte e Veneto.

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 59,1 per cento) mentre in quella che va dalle 18:00 alle 23:00 si registra il 28,9 per cento delle chiamate (Figura 1.7.7).

I giorni della settimana durante i quali vengono ricevute più chiamate sono il lunedì e il mercoledì con, rispettivamente, il 15,8 per cento e il 14,8 per cento delle chiamate (Figura 1.7.8).

Per quanto riguarda il **periodo temporale di ricevimento delle chiamate** al 1522, il boom di chiamate nel 2023, come ogni anno, si è avuto nel periodo che va dal 24 novembre al 6 dicembre, grazie alla giornata della "*Violenza contro le donne*" del 25 novembre e alle campagne di sensibilizzazione organizzate 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, il 26,7 e il 28,6 per cento del totale delle chiamate valide del trimestre di riferimento. Nel 2023, nello stesso periodo, si registra un aumento delle chiamate valide al numero 1522 per un totale di 6.035, con un aumento del 128,6 per cento rispetto al 2022. Nel 2021 le chiamate valide al numero 1522 erano invece quasi raddoppiate rispetto al 2020 arrivando a 3.666 (+96,5 per cento) mentre nel 2022 erano diminuite rispetto all'anno precedente del 28,0 per cento.

Nel 2023, la violenza segnalata al 1522 è soprattutto **fisica** (47,3 per cento dei casi), ma quasi tutte le donne hanno subito più di una forma di violenza e tra queste emerge quella **psicologica** (37,3 per cento).

Rispetto al comportamento assunto dalle vittime relativamente alla **volontà di denunciare** si evidenzia che la percentuale di vittime (12,5 per cento) che denunciano è inferiore quella delle donne non denuncianti (65,5 per cento).

Il **luogo dell'atto violento** riportato dalle vittime nella maggior parte dei casi corrisponde alle mura di casa (69,2 per cento), alla strada (3,9 per cento) e al luogo di lavoro (2,3 per cento).

I dati più recenti rilevano come nel 2023 gli omicidi totali (di donne e uomini) aumentino del 3,7 per cento rispetto al 2022, del 10,2 rispetto al 2021 e del 16,8 rispetto al 2020, quando gli omicidi erano invece diminuiti del 9,2 per cento rispetto al 2019. Nel 2021 era stato rilevato l'aumento degli omicidi di donne per 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 16. Nel 2023 si osserva invece un aumento degli omicidi di donne per mano di partner ed ex partner (ex marito, ex convivente, ex-fidanzato/a) che passano dai 61 nel 2022 a 63.

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.

Nel 2023 gli omicidi sono stati complessivamente 334 (217 uomini e 117 donne), nel 2022 sono stati 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 2022 il numero delle **vittime** di entrambi i generi **in ambito familiare o affettivo** rimane stabile: sono infatti 140 nel 2023 e 139 nel 2022 (41,9 per cento del totale degli omicidi, 43,2 nel 2022). Le donne sono 94 (104 nel 2022 e 100 nel 2021), valore che risulta in diminuzione rispetto al 2022 (-9,6 per cento), al 2021 (-6,0 per cento), al 2020 (-3,1 per cento) e al 2018 (-11,3 per cento), ma in aumento rispetto al 2018 (1,1 per cento). Il valore diminuisce anche rispetto al 2002 (-4,1 per cento), anno di inizio della serie storica dei dati (passando da 98 alle 94 vittime del 2023).

Le differenze di genere sono comunque significative: gli **omicidi in ambito familiare o affettivo** sono il 25,0 per cento del totale degli omicidi di uomini (17,9 nel 2021) e l'80,3 per cento di quelli che hanno come vittime le donne. Nel 2023 le donne uccise dal partner (marito, convivente, fidanzato) sono state 48 (41,0 per cento) e dall'ex partner 15 (12,8 per cento), 31 invece (26,5 per cento) le donne uccise da un altro parente e 9 quelle uccise da altri conoscenti (7,7 per cento). 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).

Nel corso del 2023 gli uomini sono stati uccisi soprattutto da **autori sconosciuti alla vittima** e da **autori non identificati** (73,9 per cento del totale degli omicidi di uomini)³²⁷ e nel 21,7 per cento dei casi da altro parente e nel 3,3 per cento dei casi da *partner*.

Gli omicidi di **autori sconosciuti alla vittima** portati a termine nei confronti di donne sono pari a 9 (7,7 per cento del totale, 12,7 per cento nel 2022 e 10,9 per cento nel 2021). Nel 2023 ci sono state 5 vittime uccise da autori rimasti non identificati (nel 2022 erano state 3) mentre nel 2021, come anche nel 2020, a differenza degli altri anni della serie storica a disposizione, per gli omicidi di donne non sono presenti autori non identificati³²⁸. Nel periodo 2002-2023 le donne vittime di autore sconosciuto sono state mediamente il 15,5 per cento del totale delle donne vittime di omicidio. Considerando assieme le vittime da autore sconosciuto e da autore non identificato, le donne vittime nel periodo 2002-2023 sono mediamente il 23,0 per cento (23,5 per cento nel periodo 2002-2022).

Per gli omicidi di uomini, invece, le vittime di autore sconosciuto o non identificato sono state mediamente il 62,6 per cento del totale nell'intero periodo 2002-2023, senza presentare specifiche evidenze per il 2023, anno in cui questo dato ha pesato per il 48,8 per cento per gli autori sconosciuti alla vittima e per il 13,8 per cento per gli autori non identificati.

³²⁷ 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.

³²⁸ 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.

La distribuzione territoriale degli omicidi di uomini e di donne vede la quota di uomini vittime di omicidio più elevata rispetto a quella delle donne: in generale sono assassinati più uomini che donne, mentre nel 2022 al Nord e al Centro le morti di donne e di uomini erano equivalenti. Nel 2023 l'incidenza di donne vittime di omicidio volontario è più elevata al Centro (38,2 per cento D; 61,8 per cento U), seguito dal Nord (36,9 per cento D; 63,1 per cento U) e dal Sud e Isole (31,6 per cento D; 68,4 U) (**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 (0,39 per 100.000 abitanti) ci sono l'Abruzzo, la P.A. di Trento, l'Umbria, le Marche, la Liguria, la Sicilia, la Puglia, la Toscana, e l'Emilia-Romagna, con tassi che vanno dallo 0,40 (Emilia-Romagna) allo 0,92 (Abruzzo) per 100mila donne; mentre le restanti regioni presentano una percentuale di omicidi di donne al di sotto della media nazionale (da 0,25 della Sardegna allo 0,38 della Campania). Nel 2023 non vengono registrati omicidi di donne in Basilicata, Molise e Valle d'Aosta.

Riquadro I.VII.1 - ViVa Analisi e valutazione degli interventi di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne³²⁹

La seconda edizione del progetto “ViVa - Valutazione e analisi degli interventi di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne” 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 2017³³⁰.

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.

I risultati degli studi sono condivisi, oltre che con la comunità scientifica e la cittadinanza, con il DPO e con i diversi soggetti attivi nella prevenzione e contrasto della violenza maschile contro le donne, in occasione di riunioni, convegni, tavoli di lavoro, sedute dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica e del Comitato Tecnico-Scientifico. Tutti gli elaborati prodotti sono inoltre raccolti nel sito del progetto, www.viva.cnr.it, articolati secondo tre ambiti di ricerca:

- Ambito 1: Attività di studio e consulenza metodologica volte a supportare la programmazione e l'implementazione delle misure di prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne.

- Ambito 2: Ricerche volte a migliorare la conoscenza su caratteristiche e pratiche di intervento dei servizi specializzati e generali attivi nel campo della prevenzione e del contrasto alla violenza.

- Ambito 3: Analisi valutativa degli interventi programmati nell'ambito dei Piani nazionali di prevenzione e contrasto alla violenza maschile contro le donne.

³²⁹ A cura di Pietro Demurtas e Alice Marta Mauri- Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali del Consiglio Nazionale delle Ricerche.

³³⁰ 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: Progetto ViVa.

Tra le attività terminate nel corso della seconda annualità, si sottolineano in particolare:

Ambito 1

- Aggiornamento semestrale del database LARA - Leggi e Atti Regionali Antiviolenza³³¹ progettato e realizzato in collaborazione con l'Istituto di Studi sui Sistemi Regionali e Federali e sulle Autonomie "Massimo Severo Giannini" del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR-ISSIRFA), allo scopo di fornire uno strumento di supporto alle attività di ricerca, così come alle attività di pianificazione e attuazione di interventi in questo ambito.

Al momento sono archiviati 3.130 documenti, classificati tenendo conto della fonte (leggi, regolamenti, atti amministrativi), della Regione, dell'anno di adozione e delle sue principali finalità.

Contestualmente all'aggiornamento, sono inoltre state avviate verifiche puntuali su tutte le etichette utilizzate, al fine di garantire una maggiore coerenza interna dei dati.

Ambito 2

- Seconda Indagine Nazionale sui Centri per uomini autori di violenza, finalizzata ad aggiornare il quadro conoscitivo sui programmi trattamentali presenti sul territorio italiano³³². Le analisi, presentate in chiave comparativa con i dati della prima rilevazione nazionale, descrivono distribuzione e principali caratteristiche dei centri e degli uomini presi in carico. Uno specifico focus è stato inoltre riservato al tema dell'efficacia dei programmi, attraverso un approfondimento qualitativo condotto sui progetti valutativi realizzati dai CUAV in collaborazione con ricercatori esterni.

- Studio sulle misure di *empowerment* delle donne in situazione di violenza, articolato in tre attività di ricerca. A partire da una riflessione sul concetto di *empowerment*, la prima attività è finalizzata a ricostruire le politiche europee e nazionali volte a favorire l'agency femminile, riservando un focus alle donne in situazione di violenza. Considerando la grande variabilità presente a livello regionale, la seconda attività ha previsto una mappatura delle politiche adottate a livello regionale distinguendo le tre dimensioni dell'autonomia economica, lavorativa e abitativa.

Gli esiti di tali studi sono confluiti in:

- Busi B., Toffanin A.M., Demurtas P., Relazione sulle politiche europee e nazionali volte a favorire l'empowerment femminile, con un focus riservato alle donne in situazione di violenza (gennaio 2024).

- Proia F., Pietrobelli, M., Demurtas P., Mappatura degli strumenti regionali a sostegno del percorso di fuoriuscita dalla violenza con specifico riferimento all'ambito abitativo, economico e occupazionale (gennaio 2024)³³³.

A partire da questi studi e da ulteriori interlocuzioni con *stakeholder* presenti sul territorio nazionale, sono stati individuati tre casi studio su cui condurre nel corso del 2024 un approfondimento qualitativo finalizzato ad analizzare le modalità attraverso cui gli interventi programmati a livello nazionale e regionale si declinano a livello locale.

Ambito 3

- Valutazione finale del Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020.

³³¹ Consultabile online al link: LARA e accessibile anche dalla pagina Strumenti del sito internet del progetto: Strumenti - Progetto ViVa.

³³² Per una descrizione dei principali risultati dello studio si rimanda al successivo Riquadro I.VII.II - I principali risultati dell'indagine CNR sui centri per autori di violenza.

³³³ Mappatura e Relazione sono disponibili sul sito del progetto ViVa, ai seguenti link: Mappatura, Relazione.

Le attività di valutazione si sono articolate in: un'analisi desk sull'utilizzo delle risorse assegnate alle Regioni con i DPCM 2017-2021; indagini valutative ad hoc con interviste a referenti dei Dipartimenti/Ministeri coinvolti nell'attuazione del Piano, referenti regionali delle politiche antiviolenza e beneficiari dei fondi stanziati a valere sull'art. 5 della LN 119/2013 con i DPCM 2019-2021. Sono inoltre stati realizzati focus group con organizzazioni di donne e organizzazioni sindacali.

Gli esiti di tali attività sono confluiti in:

- Molteni L., Mauri A. M., Demurtas P., Relazione finale di valutazione del Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020 (dicembre 2023) con i relativi annessi:

- * Annesso 1 – Le azioni realizzate dalle Amministrazioni centrali nell'ambito del Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020;

- * Annesso 2 – La programmazione regionale dei fondi stanziati dalla LN 119/2013 ³³⁴.

- Valutazione in itinere del Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023.

Le attività di valutazione in itinere, avviate nel corso del secondo anno di attività del progetto, hanno prodotto i seguenti policy brief:

- Molteni L., Demurtas P., Il processo di elaborazione della Strategia Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023 (ottobre 2023).

- Molteni L., Demurtas P., La Strategia Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023: punti di forza e criticità (gennaio 2024) ³³⁵.

Riquadro I.VII.II - I principali risultati dell'indagine CNR sui centri per autori di violenza ³³⁶

La seconda indagine nazionale sui Centri per uomini autori di violenza è stata realizzata dal CNR-Irpps nei mesi di maggio-luglio 2023 e restituisce, a cinque anni di distanza dalla prima rilevazione, una fotografia aggiornata sulla distribuzione e le caratteristiche strutturali e organizzative di questi servizi specializzati. La presenza di questi centri è aumentata da 54 a 94 in cinque anni, ma prendendo in considerazione anche le sedi secondarie si è passati da 69 a 141 punti di accesso totali.

Le ragioni di questo sviluppo sono molteplici e, tra queste, vi è il progressivo riconoscimento del ruolo che questi centri svolgono sul territorio. Un cambiamento di rilievo è stato registrato nell'anno della pandemia dal Covid19, in occasione dell'approvazione delle misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia (decreto-legge n.104 del 2020,) con cui è stato introdotto un finanziamento annuale dedicato all'istituzione e al potenziamento dei centri di riabilitazione per uomini maltrattanti. Si deve inoltre ricordare che l'aumento della domanda di questi servizi è anche il risultato dell'entrata in vigore della legge n. 69 del 2019 che, per gli uomini che hanno compiuto reati connessi alla violenza di genere, ha subordinato la sospensione condizionale della pena alla frequenza di un programma trattamentale.

A fronte di questo sviluppo, la copertura territoriale appare ancora disomogenea a livello regionale. Permangono le criticità già osservate nel 2017 per Val d'Aosta, Molise e

³³⁴ La Relazione finale è disponibile sul sito internet del progetto ViVa al seguente link: Relazione finale.

³³⁵ I policy brief sono disponibili sul sito internet del progetto ViVa, ai seguenti link: Il processo, La strategia.

³³⁶ A cura di Pietro Demurtas, Andrea Taddei, Caterina Peroni - Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali del Consiglio Nazionale delle Ricerche.

Basilicata, in cui non esistono Cuav, mentre migliora la situazione della Calabria, in cui è stato formalmente istituito il primo centro.

La maggior parte dei promotori e dei gestori dei Cuav afferiscono al terzo settore (77 per cento), mentre gli enti locali o pubblici costituiscono una netta minoranza (23 per cento). Questa distribuzione varia a seconda del contesto regionale ed è quindi influenzata dalle scelte di programmazione adottate: in controtendenza rispetto al contesto nazionale, spicca il caso della regione Emilia-Romagna che si caratterizza per aver promosso un modello pubblico, prevedendo che ogni Ausl si doti di un centro per autori di violenza.

In linea con quanto emerso nel corso della prima rilevazione nazionale, le prestazioni erogate più frequentemente dai Cuav durante il 2022 sono l'ascolto telefonico e la consulenza psicologica, rispettivamente nel 83 per cento e 73 per cento dei casi. Il 64 per cento realizza moduli educativi relativi al tema della violenza di genere, il 50 per cento svolge incontri di psicoterapia individuale, il 46 per cento eroga un sostegno alla responsabilità genitoriale e il 34 per cento psicoterapia di gruppo. Con percentuali superiori al 10 per cento sono inoltre presenti servizi quali la mediazione linguistico-culturale (16 per cento) e la consulenza legale (12 per cento) (**Tavola I.VII.II.1**).

L'aumento dei Cuav sul territorio nazionale si traduce in una crescente capacità di presa in carico degli uomini autori di violenza, o potenziali tali: se nel 2017 gli uomini che frequentavano un centro erano 1.214, nel corso del 2022 sono più che triplicati, giungendo a 4.174 (con riferimento ai nuovi ingressi si passa invece da 573 a 2.802 uomini).

La maggioranza, pari al 61 per cento, ha un'occupazione stabile (**Figura I.VII.II.1**). Con riferimento allo stato civile, il 42 per cento è divorziato o in corso di separazione mentre il 33 per cento è costituito da coniugati o conviventi, i quali quindi continuano ad avere una relazione quotidiana con la partner su cui hanno agito violenza. I padri di figli minorenni sono il 55 per cento. Un ulteriore dato critico, rilevato per la prima volta da questa indagine, è rappresentato dalla presenza di giovanissimi. In totale sono 13 i Cuav che hanno infatti segnalato di aver preso in carico ragazzi minorenni, per un totale di 70 giovani.

Le modalità di ingresso sono rilevanti nella misura in cui possono celare diversi tipi di motivazione ad intraprendere il percorso: a questo proposito, l'indagine ha evidenziato una diminuzione nell'incidenza degli accessi spontanei, passati dal 40 per cento del 2017 al 10 per cento del 2022 (**Tavola I.VII.II.2**). Questa diversa proporzione risente dell'incremento totale, a sua volta trainato dall'aumento degli uomini che accedono ai centri su segnalazione degli altri servizi territoriali. Guardando alle annualità intercorse tra la prima e la seconda indagine nazionale, i dati testimoniano un graduale miglioramento nella capacità dei Cuav di intercettare la domanda espressa dagli uomini autori di violenza o potenziali tali.

Con specifico riferimento al 2022, il picco dei nuovi ingressi è in buona parte riconducibile agli uomini per i quali il giudice aveva disposto la sospensione condizionale della pena, i quali pesano per il 40 per cento (**Figura I.VII.II.2**). I reati loro ascritti sono generalmente riconducibili al maltrattamento verso la partner (o ex partner) e agli atti persecutori (indicati dall'86 per cento e dall'80 per cento dei Cuav). Per poco più della metà dei centri, si fa riferimento anche a maltrattamenti verso i figli (52 per cento), altri familiari o conviventi (51 per cento). I Cuav che menzionano i reati sessuali su adulti sono il 45 per cento, mentre i reati sessuali su minorenni sono citati dal 33 per cento. Inferiore è, invece, il numero di Cuav che ha preso in carico autori di reati connessi alla diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti (30 per cento), agli atti persecutori verso persone al di fuori della cerchia familiare (26 per cento) e a lesioni personali aggravate o lesioni permanenti al viso (12 per cento).

L'implementazione del Codice Rosso ha comportato l'incremento di uomini mossi da una motivazione strumentale, fatto che può anche tradursi in un maggior rischio di interruzione del percorso: i dati mostrano che, a partire dall'entrata in vigore della legge, sono state registrate 210 interruzioni (pari al 9,9 per cento sul totale dei presi in carico "in

codice rosso”), mentre, con riferimento all’ultimo anno, le interruzioni sono state 117, pari all’11 per cento (un dato superiore a quello osservato per il totale degli uomini, per i quali le interruzioni non concordate con l’equipe incidono per l’8,4 per cento).

Dopo i colloqui di *screening* realizzati per verificare la sussistenza delle condizioni per una presa in carico dell’uomo, gli interventi prevedono sia incontri individuali che di gruppo (68 per cento dei Cuav), sebbene si evidenzia una significativa proporzione di centri che adottano una sola modalità, ovvero incontri individuali nel 19 per cento dei casi e incontri in gruppo nel 13 per cento. Come evidenziato dalla **Figura I.VII.II.3**, nei cinque anni che separano le due indagini nazionali, la proporzione di centri che adottano una modalità mista si è ridotta a favore di quelli che optano per una delle due modalità.

Tra le procedure utilizzate per monitorare il comportamento degli uomini, sono state descritte sia la valutazione del rischio che l’attivazione di un *follow up*. Con riferimento alla prima, in cinque anni si osserva un aumento: la effettua l’80 per cento del Cuav nel 2022 contro il 69 per cento del 2017. Rispetto invece al *follow up*, nel confronto tra le due rilevazioni si osserva un’incidenza tutto sommato costante. In quest’ultimo caso, le modalità di realizzazione degli incontri variano a seconda delle condizioni e delle esigenze: tra gli 81 Cuav che nel 2022 realizzano il *follow up*, prevalgono gli incontri individuali in presenza (70 per cento), ma più della metà si avvale anche di colloqui a distanza, realizzati per via telefonica o telematica (58 per cento). In meno della metà dei Cuav, il *follow up* può essere realizzato anche attraverso scambi di informazioni con altri operatori della rete territoriale (42 per cento) o ancora, contattando la partner (35 per cento). Meno diffuse sono altre modalità, ad esempio i colloqui realizzati in gruppo o l’invio di un questionario (8 per cento).

Sia che si faccia riferimento alla presa in carico degli autori di violenza o al monitoraggio del loro comportamento, i Cuav possono trarre vantaggio dalla loro integrazione entro un sistema di risposta alla violenza coordinato a livello territoriale. Rispetto alla prima rilevazione, l’incidenza dei Cuav che aderiscono a una (o più reti) territoriali antiviolenza è aumentata di dieci punti percentuali: in particolare, il 68 per cento ha aderito a una rete, il 27 per cento non vi ha aderito e il 5 per cento non vi ha potuto aderire perché non era presente alcuna rete sul territorio di riferimento.

Se si osserva nel dettaglio la composizione delle 64 Reti Territoriali Antiviolenza a cui partecipano i Cuav, spesso sono presenti i centri antiviolenza (86 per cento), la questura (78 per cento), i comuni (73 per cento) e le ASL (70 per cento). In più della metà delle Reti Territoriali Antiviolenza, sono inoltre presenti i carabinieri (50 per cento), le case rifugio o altre strutture di ospitalità dedicate alle donne vittime di violenza (58 per cento), gli ambiti della programmazione sociale e socio-sanitaria (58 per cento), le prefetture (56 per cento) e gli ospedali (52 per cento) (**Figura I.VII.II.4**).

L’incontro e lo scambio con gli altri operatori territoriali all’interno di una rete territoriale antiviolenza può essere l’occasione per raccogliere informazioni utili a valutare il comportamento dell’uomo durante o al termine dell’intervento: i dati evidenziano che il coinvolgimento degli operatori di altri nodi della rete ai fini della valutazione del rischio congiunta o del follow up sono realizzate rispettivamente dal 39 per cento e dal 22 per cento dei Cuav che partecipano ad una rete.

La realizzazione delle attività a cui si è fatto riferimento è garantita dal ricorso a diverse forme di finanziamento, spesso combinate tra loro nella prospettiva di garantire continuità ai servizi offerti.

Poco più della metà dei Cuav (51 per cento) può far affidamento sia a finanziamenti pubblici (bandi pubblici e convenzioni) che privati (bandi privati, donazioni di enti privati e privati cittadini, pagamento delle prestazioni da parte degli utenti), il 31 per cento si avvale solo di fonti pubbliche e il 15 per cento basa il proprio sostentamento esclusivamente su finanziamenti privati.

Quasi la metà (47 per cento) ha affrontato spese fino a un massimo di 25.000 euro, mentre il 38 per cento ha sostenuto dai 25.001 euro ai 75.000 euro e l'8 per cento ha dichiarato costi ancora superiori.

Tavola I.VII.II.1 Cuav secondo le prestazioni offerte. Anno 2022. Valori percentuali.

	Servizio gratuito	Servizio a pagamento	Totale
Ascolto telefonico	82%	1%	83%
Consulenza psicologica	51%	22%	73%
Moduli educativi sui temi connessi alla violenza di genere	50%	14%	64%
Psicoterapia individuale	24%	26%	50%
Sostegno alla responsabilità genitoriale	33%	13%	46%
Psicoterapia di gruppo	20%	14%	34%
Altro	22%	2%	24%
Mediazione linguistico-culturale	11%	5%	16%
Consulenza e assistenza legale in ambito civile	9%	3%	12%
Consulenza e assistenza legale in ambito penale	9%	3%	12%
Counseling di coppia	2%	5%	7%
Accompagnamento/sostegno all'abitare	5%	2%	7%
Percorsi di recupero per uomini con dip. Patologiche	3%	2%	5%
Gestione di servizi per lo Spazio Neutro	3%	1%	4%
Mediazione familiare	4%	0%	4%

Figura I.VII.II.1 Caratteristiche degli uomini presi in carico. Anno 2022. Valori percentuali.



Tavola I.VII.II.2 Uomini in carico secondo la modalità di accesso. Anni 2017 e 2022. Valori assoluti e percentuali.

	2017	2022
Accesso spontaneo	40%	10%
Invio dell'Autorità giudiziaria	11%	20%
Invio del Questore	1%	13%
Invio di professionisti	10%	32%
Invio dai servizi territoriali	34%	20%
Non indicata	4%	5%
Totale	100%	100%

Figura I.VII.II.2 Nuovi ingressi e incidenza degli ingressi in codice rosso. Anni 2019-2022. Valori assoluti (scala a sx) e percentuale di ingressi in codice rosso (scala a dx).

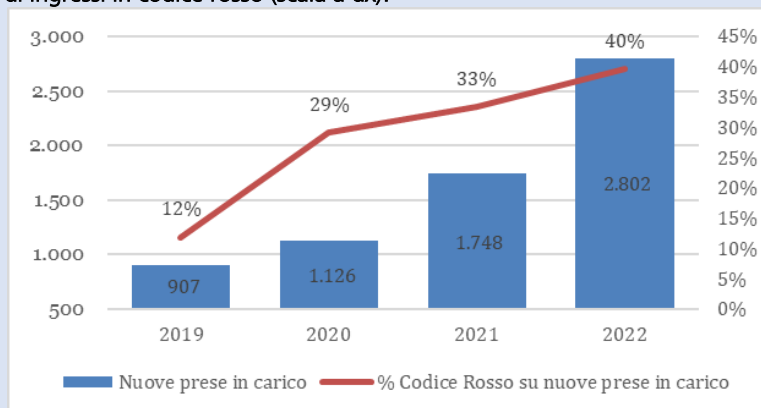


Figura I.VII.II.3 Cuav secondo il tipo di colloqui previsti dopo la presa in carico. Anni 2017 e 2022. Valori percentuali.

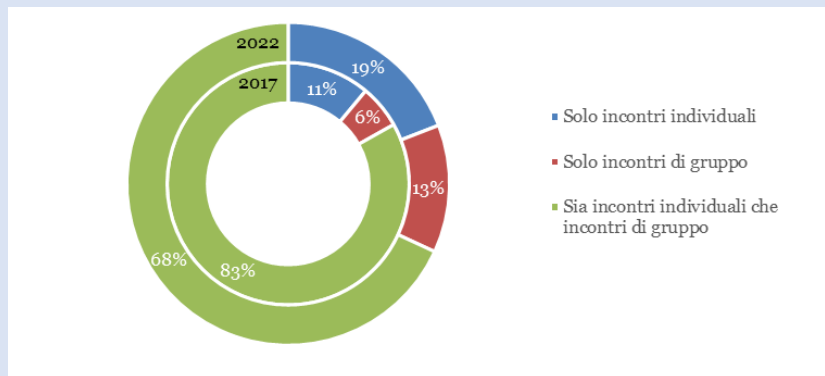


Figura I.VII.II.4 Cuav che aderiscono ad una RTA secondo i diversi nodi della rete. Anno 2022. Valori percentuali.



Oltre alle conseguenze più letali come l'omicidio o il femminicidio, la violenza contro le donne è misurabile attraverso reati quali le **percosse**, lo **stalking** e le **violenze sessuali**. Le informazioni disponibili in questo caso sono limitate ai dati relativi alle denunce e/o gli arresti che vengono effettuati dalle Forze di polizia e, pertanto, date le dimensioni considerevoli della violenza nascosta o sommersa, **molte violenze non vengono intercettate o rilevate**.

Per quanto riguarda lo **stalking**, reato introdotto nell'ordinamento giuridico italiano nel 2009³³⁷, gli autori sono prevalentemente uomini mentre le vittime sono principalmente donne. Infatti, analizzando i dati delle denunce all'Autorità giudiziaria e degli arresti da parte delle Forze dell'ordine tra il 2013 e il 2022, si osserva che le denunce e gli arresti per **stalking** interessano prevalentemente uomini in tutti gli anni considerati. Le percentuali al maschile sono infatti rilevanti per tutto il periodo (superiori all'82,1 per cento) e con una media dell'84,2 per cento a fronte di una percentuale di donne denunciate/arrestate che negli stessi anni non supera il 15,8 per cento (15,7 nel 2019, 17,9 per cento nel 2020, 15,8 nel 2021 e 15,4 per cento nel 2022). Si evidenzia inoltre una crescita sostenuta nel corso degli anni di questa tipologia di reato con variazione percentuale degli uomini denunciati del 5,2 nel 2022 rispetto al 2013. Nel 2021 la percentuale di uomini sul totale è stata dell'84,2, mentre nel 2022 è stata dell'84,6 per cento; le denunce sono invece diminuite del 4,1 per cento rispetto all'anno precedente (nel 2021 vi era stata una diminuzione rispetto all'anno precedente del 31,3 per cento mentre nel 2020 vi era stato un aumento rispetto all'anno precedente del 12,2 per cento) (**Figura 1.7.12**).

Esaminando i dati relativi alle denunce/arresti degli uomini emerge che le fasce di età maggiormente coinvolte nel fenomeno sono quelle tra i 25 e i 54 anni, in particolar modo nella fascia 35-44 anni (26,1 per cento dei denunciati) e 45-54 anni (27,2 per cento dei denunciati); tale evidenza è costante in tutti gli anni della serie storica considerata. A partire dal 2017 e fino al 2020 si osserva un incremento (36,7 per cento nel 2020 rispetto al 2017) delle denunce degli uomini compresi nella fascia di età 55-64 anni. Nel 2021 e nel 2022 in questa stessa fascia si è avuta invece una contrazione delle denunce nei confronti di uomini (22,6 nel 2021 e 6,7 nel 2022) (**Figura 1.7.13**).

A partire dal 2013 il numero delle denunce di uomini per **stalking** è aumentato progressivamente fino al 2019³³⁸. Nel 2020 si è registrata una lieve diminuzione delle denunce (-2,6 per cento rispetto al 2019), seguita da un calo più marcato nel 2021 (-20,5 per cento rispetto al 2020). Nel 2022 il numero di denunce ha subito un'ulteriore lieve riduzione (-1,1 per cento rispetto all'anno precedente). L'aumento delle denunce nel periodo complessivo, a partire dal 2013 fino al 2022, è probabilmente, dovuto, a una maggiore consapevolezza delle donne e a una più efficace sensibilizzazione rispetto alla problematica in questione (**Figura 1.7.13**).

Anche il numero delle donne denunciate per **stalking** è aumentato costantemente nel corso degli anni; nel 2022 (1.502 donne), rispetto al 2013 (1.436 donne), tale valore è aumentato del 4,6 per cento, rallentando però negli ultimi due anni (**Figura 1.7.14**).

Le vittime dello **stalking** sono per lo più donne; esaminando la **Figura 1.7.15**, che riporta la serie storica 2009-2022 del fenomeno, si osserva che il numero delle vittime è progressivamente aumentato, con l'unica eccezione del biennio 2014-2015. In particolare, nel 2022 le vittime sono state 11.329 (nel 2009 erano 3.898) con un incremento

³³⁷ 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".

³³⁸ 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.

significativo con un valore quasi triplicato rispetto al 2009 e una diminuzione del 10,1 per cento rispetto al 2021 quando il numero delle vittime è stato pari a 12.601 (**Figura 1.7.15**).

Rispetto al numero di condannati per *stalking* con sentenza irrevocabile tra il 2008 e il 2017³³⁹, i dati dell'Istat mostrano una crescita costante del numero di condanne per questo tipo di reato, passando dal valore più basso del 2009 (29) a quello più elevato del 2017 (1.334).

Anche per le **percosse** la maggior parte delle denunce riguarda gli uomini. Nel 2022 sono state effettuate 7.285 denunce totali delle quali 5.575 (76,4 per cento) riguardano gli uomini e 1.710 (23,6 per cento) le donne.

Per quanto riguarda le percosse perpetrate ai danni delle donne, il numero degli uomini denunciati tra il 2013 e il 2022 ha avuto un andamento decrescente a partire dal 2014, diminuendo sostanzialmente negli anni 2016-2018. Nel 2021 si registra, invece, un aumento delle denunce (+1,9 per cento con 7.416 rispetto all'anno precedente); nel 2022 emerge un ulteriore aumento rispetto all'anno precedente del 3,9 per cento (5.575 denunce), in particolare, nelle fasce di età 14-17, 18-24 e 45-54 anni.

Ponendo a confronto il numero delle denunce di uomini e il numero delle donne vittima di percosse si evidenzia in generale a partire dal 2013, un aumento del numero delle denunce rispetto al numero delle vittime, con andamenti altalenanti.

Il numero delle donne vittime di percosse ha infatti avuto un andamento decrescente dal 2013 al 2016, passando da 7.715 vittime a 6.253. Nel 2021 il numero delle vittime di percosse è di nuovo aumentato, passando a 6.652 (+8,6 per cento rispetto al 2020), per diminuire poi nuovamente nel 2022.

Il numero di condannati per percosse tra il 2008 e il 2017, invece, mostra che il livello di delittuosità decresce dal 2008 (511), fino ad arrivare al valore più basso nel 2014 (323) e poi ricominciare ad aumentare fino al 2017 (384). La variazione fra massimo e minimo numero di condanne è di 188.

Le **violenze sessuali**, che avevano evidenziato un andamento di graduale riduzione nell'arco del decennio precedente, a partire dal 2017 fanno registrare un'inversione di tendenza. Il numero di episodi riconosciuti è infatti passato dai 3.813 casi nel 2009 ai 3.241 del 2016, per poi aumentare a 4.025 nel 2018 e a 4.016 nel 2019. Nel 2020 il numero di episodi è sceso a 3.803 casi ed è poi aumentato sostanzialmente nel 2021 (4.213 donne violentate) per poi ridiminuire nel 2022 con 3.944 casi.

Le vittime di violenza sessuale sono quasi esclusivamente donne, il 91,0 per cento nell'ultimo anno rilevato (**Figura 1.7.19**).

Gli autori delle violenze sessuali sono invece in larghissima prevalenza uomini (98,2 per cento nell'ultimo anno).

Dall'analisi dei dati riferiti agli anni 2013-2022 emerge che nel 2022, rispetto all'anno precedente, è aumentato il numero di uomini autori di violenza sessuale (+7,9 per cento), arrivato a 3.246 individui rispetto ai 3.009 del 2021.

Il numero degli uomini autori di violenza sessuale, rappresentato in **Figura 1.7.21**, mostra un graduale aumento dal 2014 al 2019. A partire dal 2020 si è registrata, invece, un'inversione di tendenza con numeri in diminuzione fino al 2021 e poi un nuovo aumento nel 2022 (con 3.246 uomini autori di violenze sessuali).

³³⁹ Il 2017 è l'ultimo anno per cui sono disponibili questi dati.

L'età degli uomini che compiono tale tipo di violenza è prevalente compresa tra 18 e 64 anni (nel 2022, l'83,7 per cento degli autori del reato rientra in tale gruppo).

Le fasce di età con la maggiore concentrazione sono quella che va dai 45-54 anni (20,1 per cento degli autori), 35-44 anni (19,7 per cento degli autori), 25-34 anni (16,4 per cento degli autori), quella relativa ai 55-64 anni (14,4 per cento) e quella 18-24 anni, nella quale è presente il 13,1 per cento di uomini che compiono violenze sessuali (**Figura 1.7.22**).

A tal proposito, è importante richiamare la progressiva realizzazione anche nel 2023 e la messa in atto del Protocollo Zeus³⁴⁰ in cui centrale è la misura dell'ammonimento del Questore, introdotto con l'art. 8 del decreto-legge n. 11 del 2009 (convertito con la legge n. 38/2009), nei confronti di chi sia responsabile di atti persecutori. Si tratta di uno 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. A tutto il 2023, 42 questure hanno firmato, rinnovato precedenti accordi o predisposto bozze di accordo, sul modello del c.d. Protocollo Zeus.

Tra il 2008 e il 2017 il numero di condannati per violenza sessuale con sentenza irrevocabile, dopo il picco del 2009 (2.253 condanne), raggiunge il minimo nel 2014 (1.327), con una tendenza alla diminuzione dei condannati. La variazione fra il numero massimo e minimo di condanne è di 926. Questo decremento non indica comunque una certa e reale diminuzione dei comportamenti violenti. Come ricorda anche il Rapporto Greivio «*la violenza sessuale, incluso lo stupro, rappresenta una delle forme di violenza contro le donne meno segnalate, caratterizzata da alti tassi di abbandono delle indagini e dei procedimenti giudiziari e da poche condanne, che portano a una cultura dell'impunità*».

Gli accessi al Pronto soccorso da parte delle donne vittima di violenza.

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-sanitaria³⁴¹. È stato così previsto 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 i dati raccolti nel sistema di monitoraggio regionale e nazionale³⁴². Le linee guida prevedono inoltre un percorso dedicato alle donne per garantire una efficace presa in carico delle vittime di violenza, garantendo una visita medica tempestiva e riducendo al minimo il rischio di ripensamenti o allontanamenti volontari. Si prevede inoltre l'accompagnamento e l'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.

Destinatari di questo percorso di fuoriuscita dalla violenza sono le donne italiane e straniere, anche minorenni, che hanno subito una qualsiasi forma di violenza.

³⁴⁰ Per maggiori dettagli, si faccia riferimento al paragrafo 1.7 della Relazione al Parlamento al bilancio di genere consuntivo 2021.

³⁴¹ 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.

³⁴² Si tratta del flusso informativo EMUR-PS.

Le operatrici e gli operatori sociosanitari, oltre agli attori pubblici e privati che a diverso titolo operano per la prevenzione e il contrasto alla violenza contro le donne, sono invece i soggetti tenuti a dare applicazione alle linee guida.

I dati elaborati in questo paragrafo sono stati raccolti dal Ministero della salute e dall'Istat in uno studio che analizza i dati degli accessi al Pronto Soccorso rilevati dal Sistema EMUR (Prestazioni di assistenza sanitaria in emergenza – urgenza) e dei ricoveri ospedalieri monitorati dalla Scheda di dimissione ospedaliera (SDO), poi confluiti nelle tavole pubblicate dall'Istat nella sezione del sito dedicata alla violenza sulle donne³⁴³.

Nel corso del 2023³⁴⁴, 16.947 donne hanno effettuato un accesso in Pronto Soccorso (PS) con indicazione di violenza, con un aumento del 17,3 per cento rispetto al 2022, pari a un'incidenza degli accessi in PS del 17,4 per 10 mila e dell'8,1 per cento rispetto al 2021. 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, al 17,4 del 2022 e al 18,4 del 2023.

Mentre nel periodo precedente l'emergenza sanitaria si è registrato un numero crescente di accessi al PS di donne con diagnosi di violenza, che è passato da 14.368 casi nel 2017 a 15.800 nel 2019 (+10,0 per cento), a fronte di un aumento degli accessi totali pari all'1,8 per cento negli stessi anni, nel 2023 emerge un deciso aumento degli accessi di donne con diagnosi di violenza sia rispetto al 2020 (+43,3 per cento, quando erano stati 11.826), che rispetto al 2021 (+32,6 per cento) e 2022 (+17,3 per cento) (**Figura 1.7.23**)³⁴⁵.

Nel 2023 si osserva anche un generale aumento dei ricoveri di donne a causa di forme di violenza (1.370 donne) per un totale di 2.830.256 ricoveri ordinari nell'anno (**Figura 1.7.24**). Nel 2020 il numero di ricoveri per violenza si è contratto 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 2023 si assiste invece ad aumento consistente dei ricoveri, +31,5 per cento rispetto al 2020, +17,0 per cento rispetto al 2021 e +14,5 per cento rispetto al 2022 (**Figura 1.7.25**).

Analizzando i dati del triennio 2020-2022 emerge che il 37,3 (per 10.000 accessi totali) delle donne con un accesso in PS con diagnosi di violenza è di cittadinanza non italiana. Guardando alle fasce di età, la quota di donne straniere arriva al 46,0 (ogni dieci mila accessi) nella classe 18-34 anni rispetto al 26,9 delle cittadine italiane e rappresenta il 51,0 per cento nella fascia 35-49 anni, mentre le italiane sono al 30,8 per cento (**Figura 1.7.26**).

³⁴³ 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.

³⁴⁴ L'ultimo aggiornamento disponibile completo sugli accessi al P.S. è stato pubblicato dall'Istat il 25 novembre 2024 ed è relativo ai dati fino al 2022. Cfr. per questo la seguente pubblicazione Istat <https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-e-accesso-delle-donne-al-pronto-soccorso/accessi-delle-donne-in-pronto-soccorso/>.

³⁴⁵ L'ultimo aggiornamento disponibile completo sugli accessi al P.S. è stato pubblicato dall'Istat il 25 novembre 2024 ed è relativo ai dati fino al 2022. Cfr. per questo la seguente pubblicazione Istat. <https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-e-accesso-delle-donne-al-pronto-soccorso/ricoveri-ospedalieri-di-donne/>.

Le diagnosi associate al fenomeno della violenza negli accessi al PS nel periodo 2020-2022 relativamente alle minorenni riguardano per il 21,7 per cento dei casi l'abuso sessuale, per il 14,8 per cento l'abuso non specificato, per l'8,9 per cento il maltrattamento, per il 7,7 per cento un trauma psichico da violenza fisica. Nel caso di violenza su maggiorenne si tratta nel 41,7 per cento dei casi di maltrattamento (non specificato), nel 9,1 per cento di trauma psichico da violenza fisica, per l'8,3 per cento di abuso sessuale di adulto, maltrattamento della minore, per il 4,4 per cento dei casi di osservazione successiva ad asserita violenza carnale o seduzione (Figura 1.7.27).

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 finalizzati 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 (ogni 10.000 donne) è stabile nel 2023 così come stabile rimane quello dei centri antiviolenza rispondenti o registrati.

Se si fa riferimento al tasso medio di copertura nazionale dei servizi resi dalle case rifugio il dato relativo al 2022 restituisce un tasso medio di copertura delle case rifugio attive (0,15 ogni 10.000 donne) e rispondenti (0,12 ogni 10.000 donne) che rimane stabile, anche in questo caso, rispetto all'anno precedente.

L'Italia, dopo aver sottoscritto nel 2013 la Convenzione di Istanbul del 2011³⁴⁶ sulla «prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica», con il decreto contro la violenza di genere³⁴⁷, si è impegnata a finanziare tali strutture, ripartendo tra le regioni le risorse, 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 ricevono 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.

³⁴⁶ 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.

³⁴⁷ 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 Anti Violenza e le case rifugio sono generalmente gestite da associazioni, cooperative sociali e ONLUS, ma talvolta anche da soggetti pubblici³⁴⁸.

Nel 2023, secondo i dati messi a disposizione dal Dipartimento delle pari opportunità e dall'Istat, risultano attivi 404 Centri Anti Violenza, con un aumento di 19 centri rispetto all'anno precedente (+4,9 per cento) e con un tasso di copertura nazionale di 0,12 centri ogni 10 mila donne (i Centri Anti Violenza erano 385 nel 2022, 373 nel 2021 e 350 nel 2020).

Nel 2023 i Centri Anti Violenza rispondenti o registrati³⁴⁹ sono 363, in aumento del 4,0 per cento rispetto al 2022 (349), del 18,2 per cento rispetto al 2021 (307), del 32,7 per cento rispetto al 2020 (263) e del 24,2 per cento rispetto al 2019 (281).

Si evidenzia che, nel 2023, 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 donne³⁵⁰. La pressoché la totalità dei Centri Anti Violenza (99,1 per cento) aderisce inoltre al numero nazionale di pubblica utilità 1522 e il 74,5 per cento di questi fornisce per tutto l'arco della giornata una reperibilità telefonica rivolta al pubblico per emergenza e la gestione di situazioni di pericolo.

Le Case Rifugio attive nell'anno 2022 sono state 450 (431 nel 2021). Nel caso delle Case rifugio rispondenti o registrate, si osserva un rialzo dell'11,0 per cento rispetto al 2021 e del 54,5 rispetto al 2020 (**Figura 1.7.30**).

L'Istat, nel rapporto SDGs 2024, evidenzia che la presenza dei servizi CAV e delle Case Rifugio continua a essere non omogenea nell'ambito del territorio nazionale. Nel 2022 emerge infatti che il tasso medio di copertura nazionale è stato pari a 2,69 servizi in totale **ogni 100.000 donne** di età superiore ai 14 anni (2,39 nel 2021, 1,87 nel 2020 e 1,98 nel 2019) (**Figura 1.7.31**). La maggiore copertura dei servizi si rileva nel Nord-ovest, con 2,95 servizi ogni 100.000 donne, diminuito nel 2022 (3,84 nel 2021 e 1,85 nell'anno 2020). Nel Centro Italia il grado di copertura è aumentato nell'ultimo anno (2,35 nel 2022, 2,09 nel 2021, 1,86 nel 2019 e nel 2020). Anche al Sud si registra un aumento dei servizi (2,47 nel 2022, 1,88 nel 2021, 1,38 nel 2020, 1,47 nel 2019), come anche nelle Isole (dove si passa è passati da 1,95 nel 2021 a 2,23 nel 2022).

La distribuzione regionale del tasso medio di copertura per il 2022 dei Centri Anti Violenza e Case rifugio nelle regioni italiane (**Figura 1.7.32**) mostra che la regione Friuli-Venezia Giulia ha il più alto tasso medio di servizi, pari a 4,54 ogni 100.000 donne (4,17 nel 2021), mentre la Basilicata ha migliorato la sua posizione rispetto al 2020, quando è stata l'unica regione italiana a non offrire alcun servizio, con un tasso di copertura nel 2022 del 1,22 (il tasso era pari a 0,39 ogni 100.000 donne nel 2019 e a 0,81 nel 2021).

³⁴⁸ 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.

³⁴⁹ La distinzione tra Centri Antiviolenza (CAV) rispondenti o registrati e CAV attivi si basa generalmente su due concetti: il riconoscimento formale e l'effettiva operatività dei centri. I CAV rispondenti o registrati sono i Centri Antiviolenza che hanno risposto a un'indagine, un questionario o una rilevazione statistica promossa da enti o istituzioni; i CAV registrati sono quelli formalmente riconosciuti o inseriti in elenchi ufficiali (ad esempio, registri regionali o nazionali). Possono essere censiti da enti pubblici o organizzazioni di settore, indipendentemente dalla loro operatività effettiva. I CAV attivi operano effettivamente sul territorio e forniscono servizi alle donne vittime di violenza. Un CAV attivo svolge attività concrete come accoglienza, consulenza, supporto psicologico, legale e sociale e rappresentano i centri effettivamente funzionanti, che offrono servizi in modo continuativo.

³⁵⁰ 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.

Nel 2023 la distribuzione territoriale dei Centri Anti Violenza vede il 36,9 per cento attivi nel Nord (21,5 per cento nel Nord-ovest e il 15,3 per cento nel Nord-est), il 31,4 per cento nel Sud, il 21,0 per cento nel Centro e il restante 10,6 per cento nelle Isole. L'aumento è stato del 4,9 tra il 2023 e il 2022 per i Centri Anti Violenza attivi e del 43,5 per cento rispetto al 2017 relativamente ai Centri Anti Violenza rispondenti, primo anno di rilevazione. In termini di copertura del territorio, la regione che ha più centri attivi è il Molise (0,27 ogni 10 mila donne), quelle che ne hanno di meno sono la Basilicata e le Marche (0,07). In media, le regioni del Sud hanno 0,18 Centri Anti Violenza ogni 10 mila donne, le regioni del Centro 0,14 per 10 mila donne, Sardegna 0,15 e Sicilia 0,13 per 10 mila donne; le regioni del Nord, invece, 0,11 per 10 mila donne. Facendo riferimento al tasso di copertura per i Centri Anti Violenza rispondenti o registrati, si può notare che il Molise è la regione che ne ha di più (0,20 ogni 10 mila donne), mentre la Basilicata (0,06 ogni 10 mila donne) e la provincia autonoma di Trento (0,04 ogni 10 mila donne) sono quelle che ne hanno di meno.

La maggior parte dei Centri ha avuto origine da un'iniziativa privata: infatti il 61,4 per cento nel 2023 (63,6 nel 2022) ha un soggetto privato come ente promotore, il 36,9 per cento un ente locale pubblico (33,5 per cento nel 2022), mentre il restante 1,7 per cento vede la partecipazione di entrambi (2,9 per cento nel 2022). In particolare, nelle regioni del Centro i Centri Anti Violenza promossi da enti locali rappresentano il 64,6 per cento.

Corrispondentemente al dato territoriale di presenza dei Centri Anti Violenza, è da evidenziare il numero di donne che nel 2023 sono impegnate in un percorso di uscita dalla violenza³⁵¹ e prese in carico dai centri antiviolenza, pari a 31,5 mila, con un aumento rispetto al 2022 del 20,9 per cento (26 mila), in media 87 donne per ciascuno dei centri. Prima di andare in un Centro Anti Violenza, il 38,3 per cento delle donne si è rivolto alle forze dell'ordine, il 21,2 per cento al pronto soccorso o all'ospedale, il 53,0 per cento a parenti e amici, il 20,8 per cento ai servizi sociali e il 15,6 per cento a un avvocato.

Rispetto alle donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza, il 28,3 per cento – quindi poco meno di una donna su tre – ha cittadinanza straniera, il 18,7 per cento ha meno di 29 anni (di queste il 12,7 ha cittadinanza italiana e il 6,1 per cento straniera), il 54,8 per cento ha tra i 30 e i 49 anni (di queste il 36,5 per cento ha cittadinanza italiana e il 18,3 per cento straniera), il 23,5 per cento ha un'età compresa tra i 50 e i 69 anni (il 19,8 per cento ha cittadinanza italiana e il 3,7 per cento è straniera)³⁵².

Le principali tipologie di violenza subite dalle donne che hanno avviato un percorso di uscita dalla violenza sono costituite dalla violenza psicologica e da quella fisica, assieme alla minaccia e alla violenza economica. Nel 40,7 per cento dei casi la violenza perdura da oltre cinque anni, nel 33,4 per cento ha una durata tra uno e 5 anni, nel 13,8 per cento dei casi tra sei mesi e un anno, nel 7,8 per cento tra uno e sei mesi; infine, le donne che si sono rivolte ai centri dopo un singolo episodio di violenza costituiscono il 3,6 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 52,3 per cento dei casi è stato il *partner* ad aver commesso la violenza, nel 25,0 per cento è stato un *ex partner*, nell'11,0 per cento un altro familiare o un parente e, per il restante 9,9 per cento, un amico, conoscente o un collega.

I finanziamenti di CAV e Case rifugio sono soprattutto pubblici; guardando ai dati disponibili al 2023 si osserva che il 49,0 per cento dei CAV³⁵³ ha solo finanziamenti pubblici,

³⁵¹ Cfr. per questo dati da tavole Istat "Centri Anti Violenza e le donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza".

³⁵² Circa il 5 per cento delle donne non ha indicato la cittadinanza.

³⁵³ Cfr. dati Istat relativamente ai "Centri antiviolenza per tipologia di finanziamento e regione. Valori assoluti e per 100 centri".

il 44,6 per cento sia pubblici sia privati, il 3,9 per cento né pubblici né privati e l'1,7 per cento solo privati.

Riquadro I.VII.III - Workshop: I costi della violenza di genere e il bilancio di genere

Dal 26 al 28 novembre 2024 si è svolto a Strasburgo il *workshop* sui costi della violenza di genere e il bilancio di genere, rivolto ai rappresentanti delle autorità beneficiarie del progetto " *Gender mainstreaming in public policy and budget processes*" denominato *Gender Flagship*, finanziato dal programma per il Sostegno alle riforme strutturali della Commissione europea della DG REFORM. Il progetto offre supporto tecnico agli Stati beneficiari per analizzare le politiche e il bilancio dal punto di vista del *mainstreaming* di genere, contribuendo così a garantire che tutti i cittadini, indipendentemente dal genere, siano in grado di partecipare pienamente e contribuire a una società giusta³⁵⁴. Per l'Italia erano presenti rappresentanti della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze.

Gli obiettivi del *workshop* sono stati, tra l'altro, quelli di sviluppare la conoscenza del nuovo quadro legislativo della lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica dell'Unione europea, di presentare buone pratiche internazionali in termini di metodologie per quantificare i costi della violenza di genere, casi-studio e approcci per prevenire e combattere tale violenza.

L'evento formativo ha previsto sia attività seminariali, sia sessioni pratiche di gruppo, in un contesto interattivo e partecipativo.

Si sono alternati interventi di esponenti politici dell'Unione Europea, accademici e rappresentanti della società civile. I temi trattati hanno riguardato: la lotta contro la violenza di genere in Europa e le sue recenti evoluzioni; la valutazione di impatto di genere dei progetti finanziati sui fondi *Next Generation EU* e cenni al *Digital Services Act*³⁵⁵ che stabilisce nuove regole per i servizi digitali e le piattaforme *online* e le sue implicazioni sulla violenza di genere; la Direttiva 2024/1385 (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 maggio 2024 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica³⁵⁶, con le sue novità e il mancato accordo raggiunto a livello europeo intorno al concetto di "consenso" nella definizione del reato di stupro.

Sono state inoltre affrontate altre questioni: la considerazione del ruolo degli uomini come parte della soluzione per porre fine alla violenza di genere e dunque l'importanza di coinvolgere uomini e ragazzi nella prevenzione della violenza e le migliori pratiche nell'educazione alla prevenzione della violenza con ragazzi e giovani uomini nelle scuole; le azioni da intraprendere con gli uomini autori di violenza di genere; l'evoluzione legislativa e giurisprudenziale internazionale sul tema della lotta contro la violenza di genere in Europa e la valutazione dell'implementazione della Convenzione di Istanbul a livello europeo.

³⁵⁴ Per approfondimenti è possibile consultare il Riquadro I.II della Relazione sul bilancio di genere 2022 (https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2022/Relazione-al-Bilancio-di-Genere-2022.pdf) e il sito istituzione del progetto Gender mainstreaming in public policy and budget processes (https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes_en).

³⁵⁵ Il regolamento sui servizi digitali (Digital Services Act - DSA) è il regolamento (UE) 2022/2065 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022. Contiene una serie di norme e regolamenti per i fornitori di piattaforme online volti a creare uno spazio digitale più sicuro per tutti gli utenti ove i diritti fondamentali vengano rispettati e tutelati. Prevede obblighi proporzionati alla dimensione della piattaforma e una nuova cultura della prevenzione dei rischi sistemici, tra i quali la diffusione di contenuti illegali o con effetto negativo in relazione alla violenza di genere (cfr. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022R2065>).

³⁵⁶ Direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 maggio 2024 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401385.

Ampio spazio è stato poi dato ad aspetti più prettamente economici, in particolare ai costi della violenza di genere, da un punto di vista sia teorico che esperienziale. Sono state esposte alcune *best practice* in ambito nazionale, ma anche dell'Unione europea con riferimento alla metodologia utilizzata dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) nel 2021 per l'identificazione dei costi economici della violenza di genere dei singoli Stati membri e dell'Unione nel suo complesso³⁵⁷.

Le attività laboratoriali, svolte in gruppo, hanno consentito ai partecipanti di rafforzare le proprie conoscenze e competenze nella pianificazione politica in risposta alla violenza di genere e nel bilancio di genere. Inoltre, si sono confrontati con il tentativo di stimare i costi della violenza di genere, partendo dai dati precedentemente raccolti per il proprio Paese e applicando la metodologia presentata.

Infine, l'agenda dei lavori ha incluso una visita all'*Espace Égalité* nella città di Strasburgo, uno spazio dell'uguaglianza, unico in Francia, che ospita percorsi interattivi di educazione al rispetto e alla parità dei diritti. Questo luogo è rivolto specificatamente ai bambini, al fine di sviluppare il loro pensiero critico e affrontare ogni forma di discriminazione, compresa quella tra uomini e donne, imparando a prendere le distanze dai pregiudizi e dagli stereotipi di genere³⁵⁸.

Riquadro I.VII.IV - L'indagine sulla violenza di genere nell'UE condotta da Eurostat, FRA e EIGE

Il 25 novembre 2024, l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA) in collaborazione con l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) ha pubblicato i risultati relativi all'indagine della UE sulla violenza di genere delle donne di età compresa tra i 18 e i 74 anni provenienti da tutta l'UE.

La raccolta dei dati è stata effettuata negli Stati membri in base ai rispettivi calendari nazionali tra settembre 2020 e marzo 2024.

I risultati dell'indagine rivelano numerosi aspetti preoccupanti riguardo alla violenza contro le donne nell'Unione Europea. Una delle principali evidenze emerse è che una donna su tre ha subito, nel corso della vita adulta, violenza fisica, sessuale o minacce. Tra queste forme di violenza, una donna su sei ha subito violenze sessuali, incluso lo stupro. Un altro dato allarmante riguarda la violenza domestica, con una donna su cinque che ha subito violenza fisica o sessuale da parte di un partner, un parente o un altro membro della famiglia, dimostrando che per molte donne la propria casa non è un luogo sicuro. Le molestie sessuali sul posto di lavoro sono un altro grave problema, con una donna su tre che ha dichiarato di essere stata vittima di tali atti. Le donne più giovani sono particolarmente colpite, con due su cinque che riferiscono di aver subito molestie sul luogo di lavoro.

Nonostante la diffusione della violenza, molte donne non denunciano quanto subito. Sebbene molte abbiano parlato della violenza con persone a loro vicine, solo una su cinque ha cercato aiuto da un operatore sanitario o da un assistente sociale. Ancora più preoccupante è il fatto che solo una su otto ha sporto denuncia alle autorità competenti.

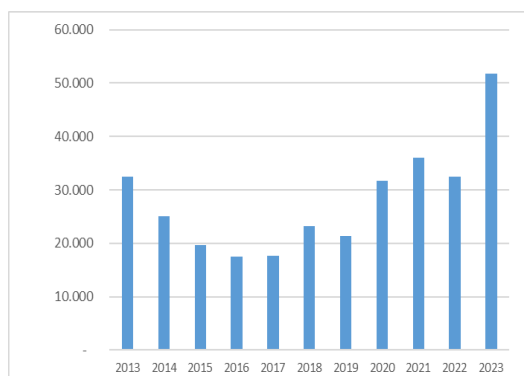
Negli ultimi dieci anni, alcuni passi in avanti sono stati fatti. L'Unione Europea ha adottato una serie di misure per combattere la violenza contro le donne, inclusi interventi

³⁵⁷ Per approfondimenti si rimanda alla pubblicazione *The costs of gender-based violence in the European Union, 2021* disponibile al link <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/costs-gender-based-violence-european-union> e alla relativa nota metodologica disponibile al link: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/costs-gender-based-violence-european-union-technical-report>.

³⁵⁸ Per maggiori informazioni si rimanda al sito <https://www.strasbourg.eu/espace-egalite>.

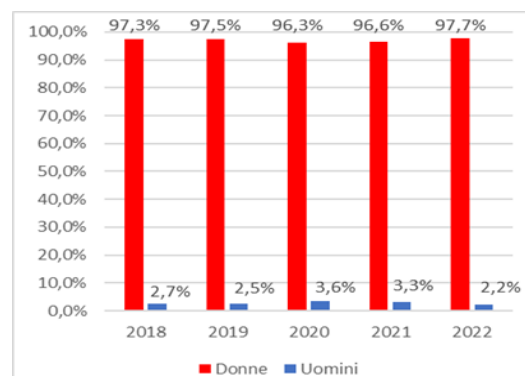
per la prevenzione e il sostegno alle vittime. Una tappa fondamentale è stata la ratifica della Convenzione di Istanbul da parte di 22 Stati membri dell'UE e dell'UE stessa nel 2023. La Convenzione definisce la violenza contro le donne come una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione. Inoltre, nel maggio 2024, è stata adottata la Direttiva (UE) 2024/1385, che criminalizza diverse forme di violenza contro le donne, non solo online, e rafforza i diritti delle vittime. L'UE ha incluso la fine della violenza di genere come priorità nella sua strategia sull'uguaglianza di genere per il periodo 2020-2025. La Commissione europea ha continuato a lavorare per garantire la piena attuazione della Convenzione di Istanbul, e sono stati sviluppati strumenti per raccogliere dati comparabili sulla violenza di genere, come l'indagine EU-GBV, che coinvolgeva 18 Stati membri.

Figura 1.7.1 Numero delle chiamate valide al numero verde. Periodo 2013-2023.



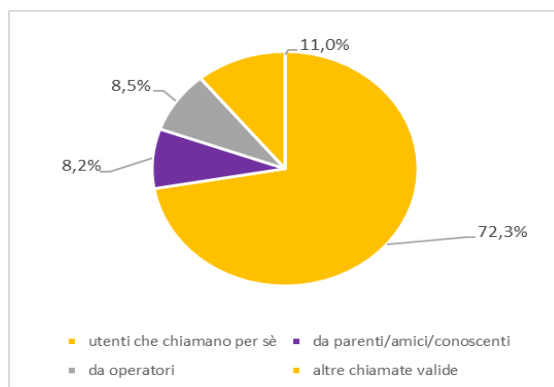
Fonte: Istat.

Figura 1.7.2 Distribuzione per genere delle chiamate valide al numero 1522 da parte delle vittime (valori percentuali) Anni 2018-2022.



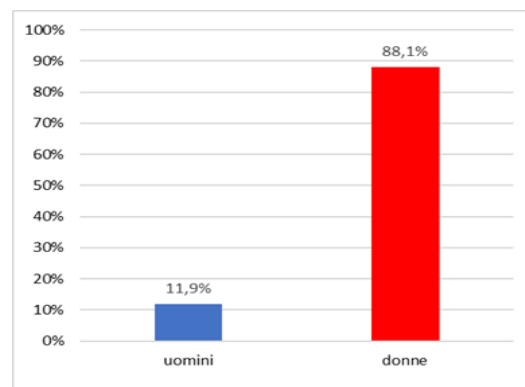
Fonte: Dpo Istat - I dati Istat 2022 non sono stati pubblicati.

Figura 1.7.3 Tipologia di utenza che si rivolge al 1522. Anno 2023.



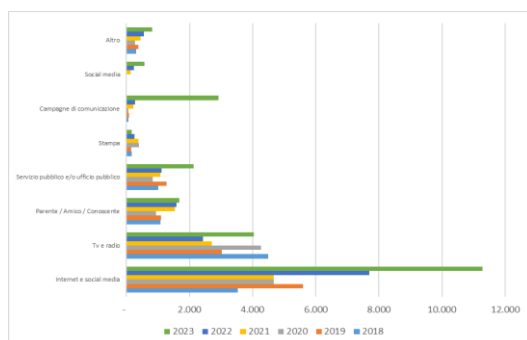
Fonte: Dpo - PdCM.

Figura 1.7.4 Percentuale delle chiamate al numero verde per genere. Anno 2022.



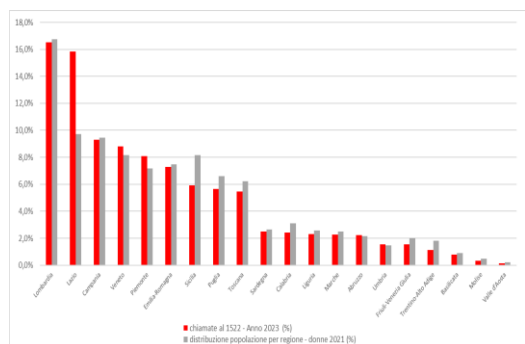
Fonte: Istat.

Figura 1.7.5 Modalità di conoscenza del 1522 - Anni 2018-2023.



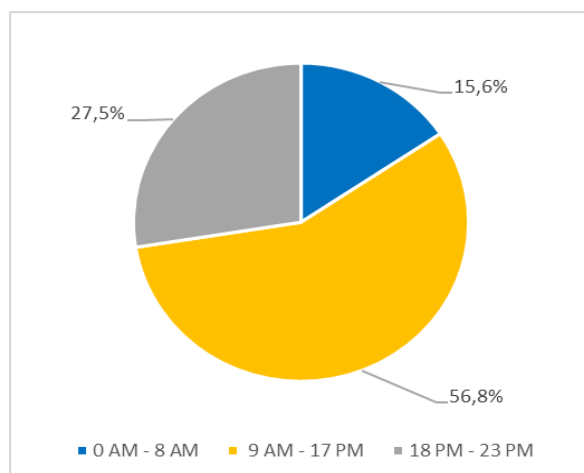
Fonte: Dpo - Istat.

Figura 1.7.6 Chiamate al 1522 relative all'anno 2023 e popolazione residente femminile per regione di provenienza.



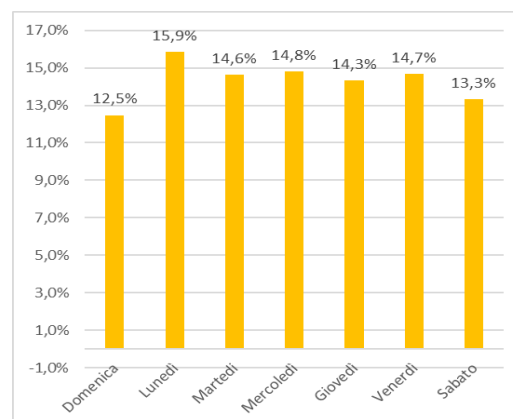
Fonte: Dpo - Istat

Figura 1.7.7 Orario chiamate da vittime - Anno 2023.



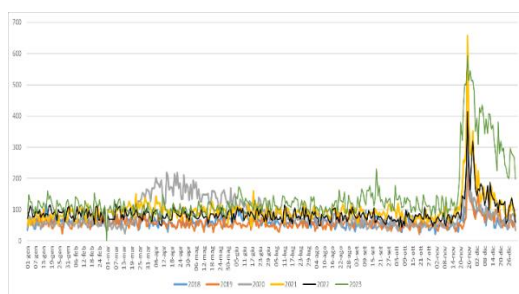
Fonte: Dpo - PdCM.

Figura 1.7.8 Chiamate da vittime per giorni della settimana - Anno 2023.



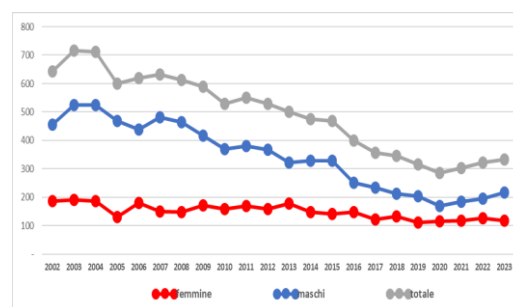
Fonte: Dpo - PdCM.

Figura 1.7.9 Chiamate da utenti dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2023. (Valori assoluti).



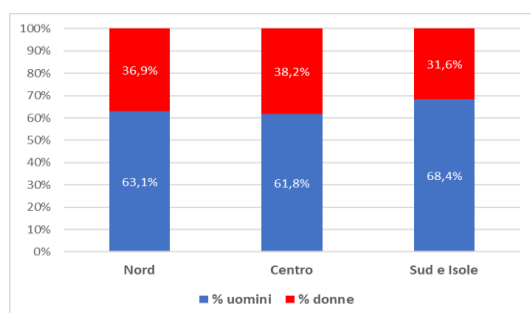
Fonte: Istat.

Figura 1.7.10 Vittime di omicidio volontario per sesso della vittima. Anni 2002-2023.



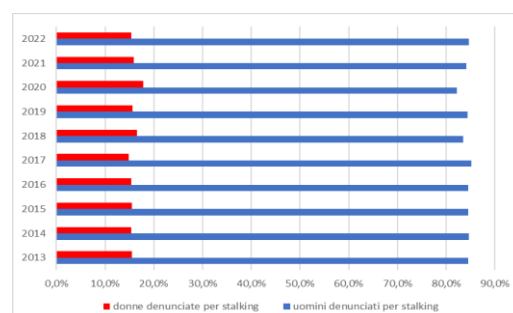
Fonte: Dpo - PdCM.

Figura 1.7.11 Vittime di omicidio per zona geografica e per genere - Anno 2023.



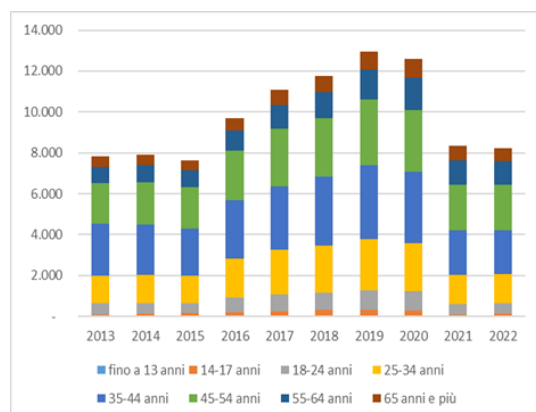
Fonte: Istat.

Figura 1.7.12 Composizione percentuale Donne e Uomini denunciati/arrestati dalle Forze dell'ordine per stalking - Anni 2013-2022.



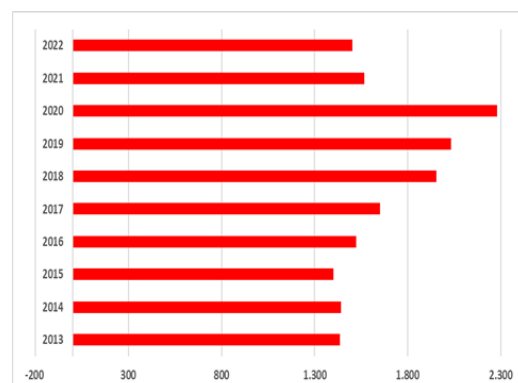
Fonte: Istat.

Figura 1.7.13 Denunce/arresti per stalking - Uomini per fasce di età - Anni 2013-2022.



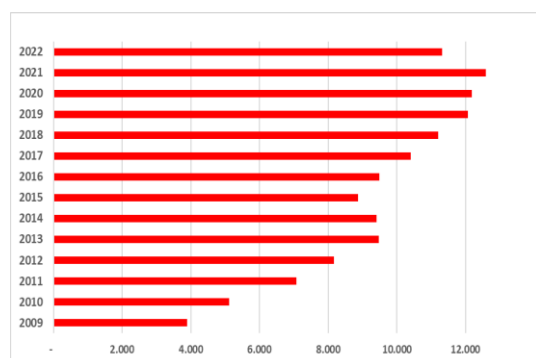
Fonte: Istat.

Figura 1.7.14 Donne denunciate/arrestate dalle Forze dell'ordine per stalking - Anni 2013-2022.



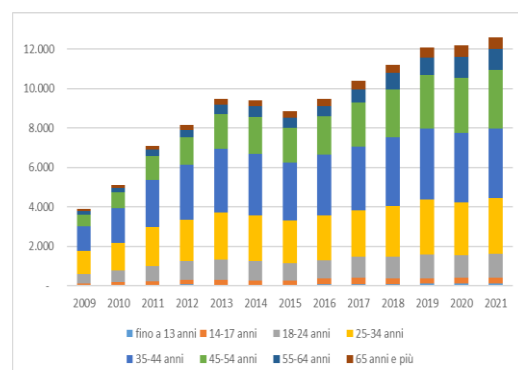
Fonte: Istat.

Figura 1.7.15 Numero di vittime Donne per stalking - Anni 2009-2022.



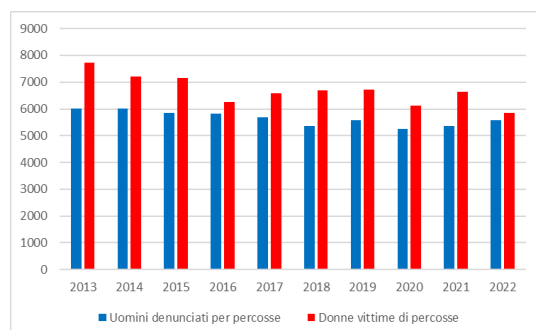
Fonte: Istat.

Figura 1.7.16 Vittime di stalking - Donne per fasce di età - Anni 2009-2021.



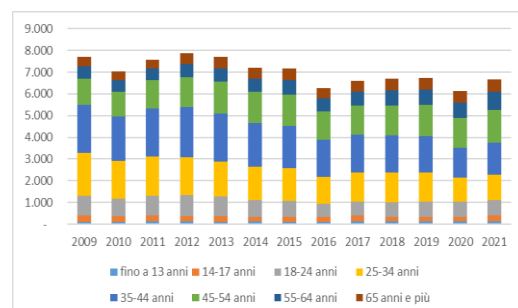
Fonte: Istat - I dati Istat 2022 non sono stati pubblicati.

Figura 1.7.17 Confronto uomini denunciati per percosse/donne vittime di percosse - Anni 2013-2022.



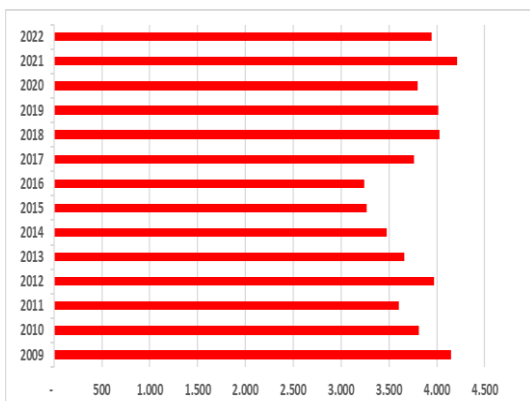
Fonte: Istat.

Figura 1.7.18 Donne vittime di percosse per fascia di età - Anni 2009-2021.



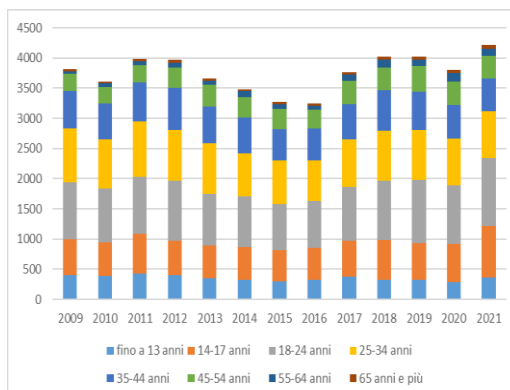
Fonte: Istat - I dati Istat 2022 non sono stati pubblicati.

Figura 1.7.19 Donne vittime di violenza sessuale - Anni 2009-2022.



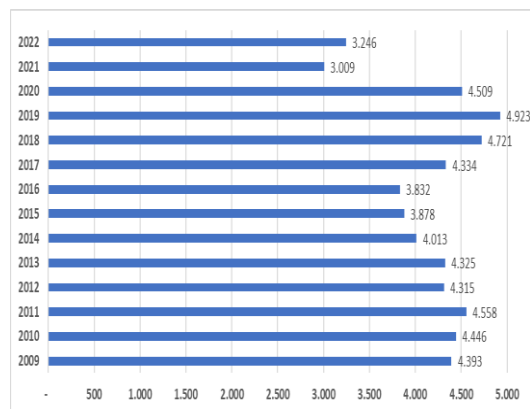
Fonte: Istat.

Figura 1.7.20 Donne vittime di violenza sessuale per fascia di età - Anni 2009-2021.



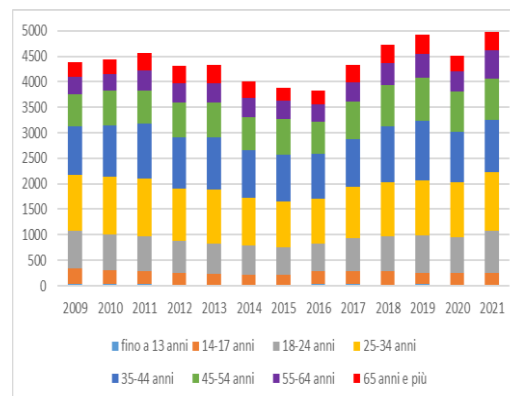
Fonte: Istat - I dati Istat 2022 non sono stati pubblicati.

Figura 1.7.21 Uomini autori di violenza sessuale - Anni 2009-2022.



Fonte: Istat.

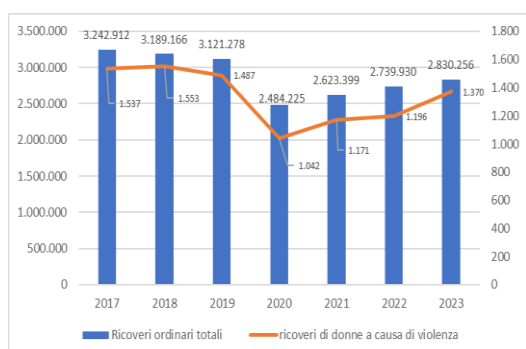
Figura 1.7.22 Uomini autori di violenza sessuale per fascia di età - 2009-2021.



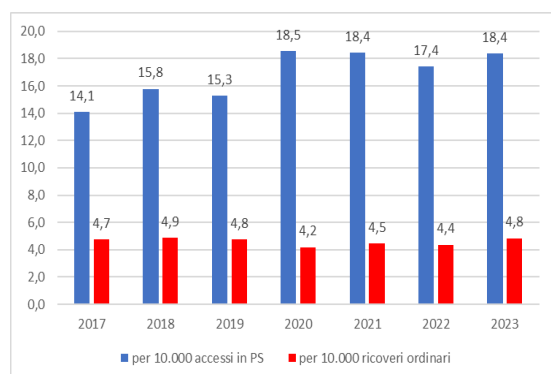
Fonte: Istat - I dati Istat 2022 non sono stati pubblicati.

Figura 1.7.23 Accessi totali e con diagnosi di violenza di donne in Pronto Soccorso. Anni 2017-2023.

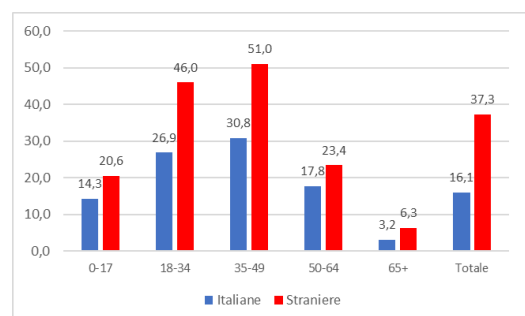
Fonte: Ministero della Salute, EMUR (Prestazioni di assistenza sanitaria in emergenza - urgenza).

Figura 1.7.24 Ricoveri totali in regime ordinario di donne e di donne con indicazione di violenza - Anni 2017-2023.

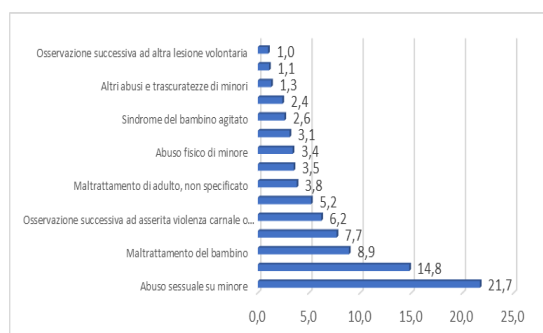
Fonte: Istat.

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 2017-2023.

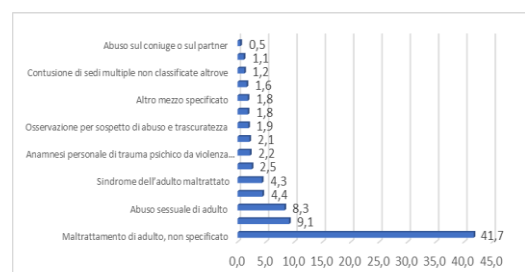
Fonte: Istat.

Figura 1.7.26 Accessi al pronto soccorso di donne con indicazione di violenza per cittadinanza e classi di età per 10.000 accessi totali - Anni 2020-2022.

Fonte: Istat.

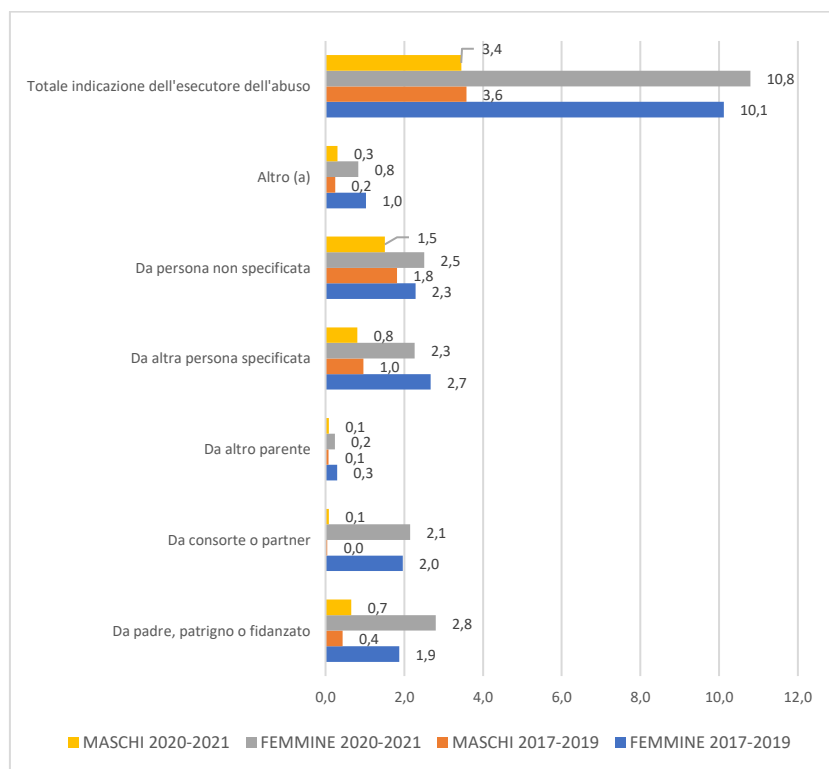
Figura 1.7.27 Prime 15 diagnosi di violenza degli accessi(a) al PS di donne minorenni con diagnosi di violenza - Anni 2020-2022 (frequenza ordinata in ordine decrescente).

Fonte: Istat.

Figura 1.7.28 Prime 15 diagnosi di violenza degli accessi(a) al PS di donne maggiorenni con diagnosi di violenza - Anni 2020-2022 (frequenza ordinata in ordine decrescente).

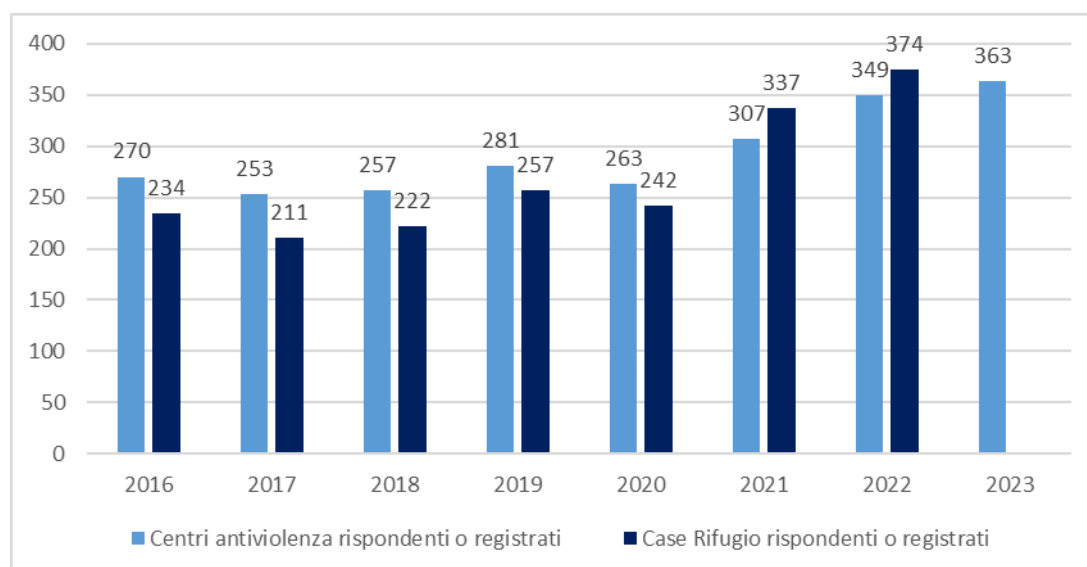
Fonte: Istat.

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).



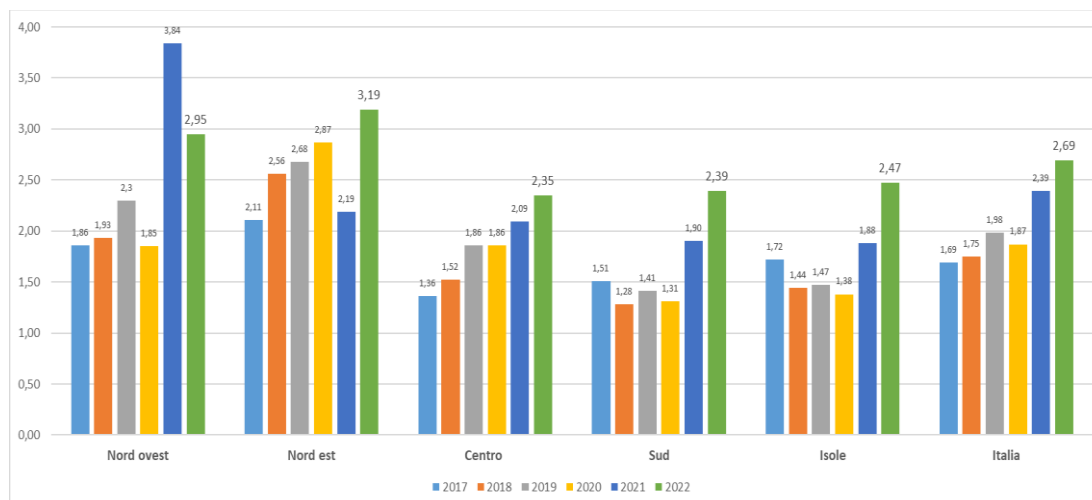
Fonte: Istat - I dati Istat 2022 non sono stati pubblicati.

Figura 1.7.30 Numero Centri antiviolenza Anni 2016-2023 e Case rifugio registrati sul territorio italiano Anni 2016-2022.



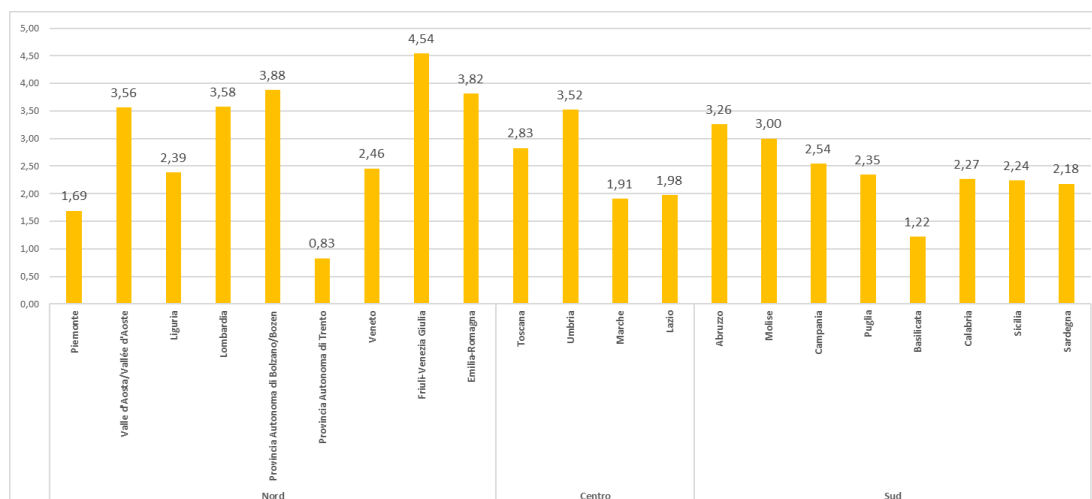
Fonte: Dipartimento pari opportunità - Istat. Istat ha aggiornato i dati relativi ai Centri Anti Violenza per l'anno 2023 il 25 novembre. I dati relativi alle Case rifugio sono disponibili al 2022.

Figura 1.7.31 Centri antiviolenza e case rifugio: tasso per 100.000 donne di 14 anni e più - Anni 2017-2022.



Fonte: Istat.

Figura 1.7.32 Tasso medio di copertura dei servizi per il 2022 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

Temi come la salute e la sicurezza non sono neutrali al genere. Le donne e gli uomini, 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 rilevanti 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 politiche³⁵⁹, delle differenze di genere può pertanto essere rilevante per conseguire risultati migliori.

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 anziane³⁶⁰ colpite pesantemente dalla pandemia del Covid-19, ha comportato nel 2020 una riduzione di oltre 1 anno della **speranza di vita** alla nascita (da 83,2 anni nel 2019 a 82,1 anni nel 2020), interrompendo il processo di costante miglioramento. Nel 2023³⁶¹ la speranza di vita raggiunge il valore di 83,1 anni, paragonabile all'83,2 del 2019. Rispetto all'anno precedente, nel 2023 l'indicatore passa da 80,5 a 81,1 anni per gli uomini e da 84,8 a 85,2 anni per le donne, con una differenza di genere di 4,1 anni (4,3 nel 2022) (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 3,0 al 2,6 per le donne; nel 2018 il tasso femminile si conferma al 2,6, mentre assistiamo ad un leggero peggioramento per quello maschile (3,1). Negli ultimi tre anni c'è stata sostanzialmente una diminuzione e nel 2021, ultimo anno disponibile, è pari a 2,8 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 aspettativa di vita le donne hanno un vantaggio strutturale, quando si cerca di tenere conto anche della qualità della vita, la situazione tuttavia si inverte. Per

³⁵⁹ 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 2023, 64.784 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 di sintesi attività INL- Anno 2023" disponibile al <https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/rapporti-annuali-sullattivita-di-vigilanza-in-materia-di-lavoro-e-previdenziale/>.

³⁶⁰ 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.11 relativi al Rapporto Covid-19 e genere, curati dai ricercatori dell'Istituto Superiore di Sanità.

³⁶¹ Il dato 2023 è una stima preliminare.

l'indicatore di **speranza di vita in buona salute**³⁶² (ossia il numero medio di anni che alla nascita un individuo può aspettarsi di vivere in buona salute, se nel corso della sua esistenza futura fosse esposto ai rischi di malattia e morte osservati nel suo anno di nascita) fino al 2020 si registra un miglioramento sia per le donne sia per gli uomini, 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)³⁶³.

Nel 2023 (così come nel 2022 e nel 2021), invece, la speranza di vita in buona salute diminuisce rispetto all'anno precedente (59,2 anni nel 2023 contro i 60,1 del 2022), con un divario di genere di 2,6 anni a favore degli uomini (60,5 anni per gli uomini e 57,9 per le donne (contro i 61,2 anni per gli uomini e 59,1 anni per le donne nel 2022 (**Figura 1.8.1.3**).

Differenze di genere si registrano anche osservando la popolazione più anziana. La **speranza di vita a 65 anni**³⁶⁴ 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 2,9 anni nel 2023 (19,5 per gli uomini e 22,4 anni per le donne); invece la **speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni**, indicatore che tiene quindi conto delle condizioni di salute, non mostra sostanziali differenze di genere (nel 2023 è pari a 10,8 anni per gli uomini e 10,5 anni per le donne) (**Figure 1.8.1.4 - 1.8.1.5**).

Poiché la salute mentale³⁶⁵, 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 per l'anno 2023 è paragonabile a quello dell'anno precedente (68,7 contro i 69,0 del 2022); per quanto riguarda la differenza di genere, in tutta la serie storica considerata (2016-2023) gli uomini hanno un punteggio migliore rispetto alle donne, soprattutto a partire dal 2020: nel 2019 il *gap* era di 3,7 punti, nel 2020 sale al 4,7 e permane superiore ai quattro punti negli anni successivi e nel 2023 si assesta sui 4,3 punti (70,9 per gli uomini e 66,6 per le donne) (**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

³⁶² L'indicatore fa parte dei 12 indicatori - "di benessere equo e sostenibile (BES)" già richiamati in precedenza - che l'Italia ha inserito stabilmente nel ciclo di programmazione economico-finanziaria. La stima del numero di anni vissuti in buona salute viene effettuata utilizzando il metodo di Sullivan, che prevede un riproporzionamento del totale degli anni vissuti alle diverse età, calcolati attraverso le Tavole di mortalità della popolazione italiana, sulla base della quota di persone che hanno dichiarato di sentirsi bene o molto bene al quesito sulla salute percepita rilevato mediante l'Indagine dell'Istat "Aspetti della vita quotidiana".

³⁶³ Si veda per ulteriori dettagli: Istat, Rapporto annuale 2021 (https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2021/Rapporto_Annuale_2021.pdf).

³⁶⁴ Il dato 2023 è una stima preliminare.

³⁶⁵ 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".

termini, per esempio, di peso, alimentazione, utilizzo di sostanze 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**³⁶⁶ è nettamente superiore per gli uomini rispetto alle donne. Nel 2023 il valore è pari a 53,5 per cento per i primi a fronte di 36,1 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 2023 solo l'1,1 per cento degli uomini maggiorenni è sottopeso, mentre per le donne la percentuale arriva al 5,7 per cento, il valore più alto di tutta la serie storica considerata (2015-2023) (**Tavola 1.8.1.1**). Tale fenomeno sembrerebbe anche in relazione con il titolo di studio, in quanto in tutti gli anni considerati la percentuale di donne sottopeso aumenta con il livello dell'istruzione; nell'ultimo anno di consuntivo il fenomeno raggiunge l'8,3 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 negli anni successivi, fino a raggiungere nel 2023 il valore più basso di tutta la serie storica dal 2006 (16,5). L'indicatore mostra sempre dei comportamenti più virtuosi nelle donne (nel 2023, la proporzione di donne è pari a circa il 18,5 per cento contro il 14,4 per cento per gli uomini, con un *gap* di 4,3 punti (**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 anni 2020, 2021 e 2022 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; nel 2023 l'indicatore rimane sostanzialmente stabile per le donne, mentre per gli uomini c'è una diminuzione (23,6 contro il 24,2 del 2022) e il *gap* di genere è di 7,2 (**Figura 1.8.1.9**).

Per quanto riguarda il **comportamento a rischio nel consumo di alcol**, si mantiene forte anche nel 2023 il differenziale di genere: gli uomini in tale condizione continuano a essere più del doppio delle donne. Nel 2023 la differenza di genere è del 12,0 per cento,

³⁶⁶ Proporzione standardizzata (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 previsive delle azioni programmatiche del Governo, oltre alla crescita economica (cfr. articolo 14 della legge 4 agosto 2016, n. 163).

con un valore di 21,8 per cento per gli uomini e di 9,8 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 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, e si conferma invece la maggiore sedentarietà del genere femminile. Nel 2023 l'indicatore diminuisce sia per gli uomini (30,4 per cento), sia per le donne (35,9 per cento) ma il *gap* di genere aumenta (5,5 per cento) (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 degli ultimi quindici anni, grazie anche a un maggiore ricorso alla prevenzione. Dal 2006 al 2021 l'indicatore passa dal 12,6 all'8,3 per cento per gli uomini e dall'8,8 al 7,4 per cento per le donne, con un miglioramento più rapido per gli uomini rispetto alle 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 rapporto³⁶⁷ "Per il 2025 l'Europa ha posto un obiettivo sfidante: gli Stati Membri sono infatti chiamati a garantire l'offerta di screening organizzato per il tumore della mammella, della cervice uterina e del colon-retto al 90 per cento dei cittadini europei aventi diritto. In questo senso, il 2022 fa ben sperare per il nostro paese (...) Se nel 2023 e nel 2024 la tendenza in termini di stabilità (di adesioni) per le Regioni delle macroaree Nord e Centro e di ulteriore progressione per il Sud e le Isole si confermerà, potremmo pensare davvero di poter raggiungere il traguardo europeo".

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 e nel 2022 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), a fronte invece di una ripresa nel 2021, con il 53,6 per cento di adesione e una lieve flessione nel 2022, con il 49,9 per cento di adesione. Territorialmente permane una minore percentuale di adesioni al Sud e nelle isole, che nel 2022 è del 35,9 per cento contro il 50,2 per cento del Centro e il 57,5 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 al 34,2 per cento nel 2020). I dati del 2022 confermano e rafforzano la ripresa delle attività di *screening* avvenuta l'anno precedente, arrivando ad una percentuale di

³⁶⁷ Rapporto sul 2022" pag. 3. (osservatorionazionalescreening.it)
<https://www.osservatorionazionalescreening.it/content/rapporto-ons-2022>.

adesione del 40,3 per cento, con un incremento rispetto al precedente anno di 160 mila donne (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 e nel 2022 l'attività dei programmi di *screening* è aumentata notevolmente rispetto al 2020, raggiungendo i 6 milioni di persone invitate nel 2021 e 7 milioni nel 2022, (un dato ben più alto anche di quello precedente al Covid ovvero 5,9 milioni nel 2019 e 6,4 milioni nel 2021), ma la percentuale di adesione all'invito nel 2022 diminuisce rispetto all'anno precedente (34,1 contro il 38,7). Anche nel 2021, come negli anni precedenti, 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 39 per cento per le donne in età compresa tra i 65-69 anni, mentre per gli uomini della stessa età raggiunge il 36 per cento. 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 relativa all'HIV. I dati riferiti al sistema di sorveglianza HIV indicano che "nel 2022 sono state segnalate 1.888 nuove diagnosi di infezione da HIV (per il 78,7 per cento dei casi riferibili ai maschi), pari a un'incidenza di 3,2 nuovi casi per 100.000 residenti, un valore che pone l'Italia al di sotto della media osservata tra i Paesi dell'Europa occidentale e dell'Unione Europea (5,1 nuove diagnosi per 100.000 residenti). Dal 2012 l'incidenza di nuove diagnosi di HIV è in continua diminuzione, che appare più evidente dal 2018 al 2020, con un leggero aumento negli ultimi due anni post-COVID-19³⁶⁸".

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 al 66,8 per le donne nel 2021; nel 2022 la percentuale invece subisce una diminuzione (59,80 per gli uomini e 62,60 per le donne) (Tavola 1.8.1.2).

Il tasso di mortalità stradale, relativo a incidenti che hanno causato lesioni a persone, morti e 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 morti per milione di abitanti 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

³⁶⁸ Istituto superiore di Sanità - Sorveglianza Hiv - <https://www.epicentro.iss.it/aids/epidemiologia-italia#:~:text=Le%20nuove%20diagnosi%20di%20infezione,nuovi%20casi%20ogni%20100.000%20residenti.>

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 nel 2023 sono comunque più bassi del periodo pre-Covid (83,9 per gli uomini e 20,7 per le donne con una differenza di genere di 63,2 (Figura 1.8.1.17). Anche l'indicatore sulla **mortalità per incidenti stradali all'interno della classe di età 15-34** mostra sia una diminuzione complessiva negli anni, sia 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 2023). 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 6 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 2023 sono di 11,0 donne su 1000 e di 7,2 uomini su 1000 (Figura 1.8.1.19).

Riquadro I.VIII.1.1 - Piano oncologico 2023-27⁶⁹

Introduzione

La Medicina di Genere si occupa delle differenze uomo-donna nella fisiologia e nella patologia, tenendo conto di tutti gli aspetti che possono avere un ruolo, con lo scopo di identificare la cura più appropriata per ciascuno in ogni fase della vita. Esempi di disparità di genere sono stati riscontrati in tutti i principali gruppi di patologie, nelle malattie non trasmissibili, quali cancro, malattie del sistema cardiovascolare, malattie reumatiche ed autoimmuni in particolare, e nelle malattie infettive, sia virali che batteriche. In particolare, per quanto riguarda le patologie oncologiche sono presenti differenze rilevanti³⁷⁰.

A fronte di un 5-10 per cento di tumori a base genetica, nel 90-95 per cento dei casi all'insorgenza e alla mortalità per cancro contribuiscono comuni fattori ambientali, in gran parte modificabili, quali fumo (25-30 per cento), alimentazione e obesità (30-35 per cento), infezioni (15-20 per cento), radiazioni ionizzanti, stress, mancanza di attività fisica e inquinanti.

In Italia per il 2023 sono state stimate 395.000 nuove diagnosi tumorali: 208.000 negli uomini e 187.000 nelle donne con un importante incremento rispetto ai valori attesi. Parallelamente, grazie ai grandi progressi della ricerca e ai nuovi approcci terapeutici, per quasi tutte le sedi tumorali si osserva una riduzione della mortalità³⁷¹.

L'approccio di genere rappresenta un cambio culturale e di prospettiva che ha lo scopo primario di migliorare l'appropriatezza degli interventi di prevenzione e ridurre le disuguaglianze di salute contribuendo a rafforzare la centralità della persona. Oggi, l'individuazione delle basi fisiopatologiche, responsabili delle differenze biologiche legate al sesso e socio-culturali ed economiche legate al genere, rappresenta un passo indispensabile verso un reale progresso che coniughi una maggiore efficacia terapeutica a minori effetti tossici. Salute, stili di vita e sicurezza rappresentano alcuni degli indicatori da considerare nella valutazione del divario di genere.

³⁶⁹ A cura di Alessandra Carè e Elena Ortona - Centro di Riferimento per la Medicina di Genere, Istituto Superiore di Sanità.

³⁷⁰ Mauvais-Jarvis F, Bairey Merz, Barnes NPJ, Brinton RD, Carrero J-J, DeMeo DL et al. Sex and gender: modifiers of health, disease, and medicine. Lancet 2020; 396: 565-82.

³⁷¹ Associazione Italiana di Oncologia Medica (AIOM) "I Numeri del cancro in Italia 2023" (https://www.aiom.it/wp-content/uploads/2023/12/2023_AIOM_NDC-web.pdf).

L'attenzione al genere nella ricerca biomedica è dunque attenzione all'equità nella prevenzione, nella diagnostica, nella appropriatezza delle cure per ogni persona. Rappresenta quindi un obiettivo strategico della nostra Sanità, più aderente alle specifiche necessità di ciascuno che va verso una medicina personalizzata e quindi più efficace ed economica.

Piano oncologico nazionale 2023-2027

Il Piano Oncologico Nazionale 2023-2027 rappresenta un importante documento di pianificazione e indirizzo nell'ambito del cancro. A partire dai dati epidemiologici, affronta prevenzione e percorsi di assistenza con particolare attenzione ai diversi sottogruppi di pazienti fragili.

Il Piano, adottato il 26 gennaio 2023 in Conferenza Stato-Regioni, pone l'attenzione sulla centralità del malato e sulla riduzione o eliminazione delle disuguaglianze nell'accesso agli interventi di prevenzione e cura. Per quanto riguarda la prevenzione primaria, nel Piano viene dato ampio spazio al consolidamento delle azioni per favorire stili di vita salutari nei contesti di vita, partendo dall'ambiente scolastico fino ai luoghi di lavoro. Viene posta particolare attenzione al contrasto al tabagismo e al consumo dannoso e rischioso di alcol, nonché alla promozione dell'attività fisica e della sana alimentazione. Il Piano prevede inoltre il potenziamento dei programmi organizzati di *screening*, per aumentare, per ciascuno dei 3 tumori oggetto di *screening* (cervice uterina, mammella e colon-retto), sia l'estensione degli inviti, sia l'adesione da parte della popolazione target. Tra gli obiettivi c'è quello di allargare le fasce d'età per gli screening mammografico e coloretale e quello di identificare precocemente i soggetti a rischio ereditario familiare, anche attraverso specifici PDTA (percorsi diagnostici terapeutici assistenziali).

Nell'ottica dell'approccio One Health il Piano prevede di perfezionare le politiche ambientali volte a rendere le città più sane, nonché di promuovere interventi per la prevenzione e riduzione delle esposizioni ambientali (*indoor* e *outdoor*) dannose per la salute.

Altro punto cardine del Piano è rappresentato dal rafforzamento degli interventi per aumentare le coperture vaccinali contro gli agenti infettivi (come il Papilloma virus e il virus dell'epatite B) che causano tumori.

Il Piano sottolinea l'importanza dei Registri Tumori (RT) quali strutture che alimentano un sistema di sorveglianza epidemiologica sull'andamento dei tumori maligni nella popolazione residente, integrando molteplici fonti informative, e consentono di produrre dati validati utili alla valutazione del rischio oncologico e dell'impatto delle strategie di prevenzione e cura.

Nel Piano viene favorita un'assistenza sempre più domiciliare e integrata con l'ospedale e i servizi territoriali, attraverso la razionalizzazione dei processi di presa in carico e la definizione dei relativi aspetti operativi, consentendo di erogare servizi anche a distanza mediante team multiprofessionali. Il Piano sottolinea il ruolo fondamentale dei PDTA per assicurare la presa in carico complessiva del paziente in tutte le fasi, per garantire equità di accesso alle cure, nonché il valore della collaborazione multidisciplinare e multiprofessionale e del coinvolgimento delle associazioni di pazienti.

Viene inoltre dato risalto alle iniziative per il potenziamento della ricerca in relazione a nuove acquisizioni nel campo della prevenzione personalizzata e della diagnosi precoce del cancro, nel campo delle discipline biomolecolari, delle tecnologie di diagnostica per immagini e delle tecnologie terapeutiche, delle strategie multidimensionali e multiprofessionali dei processi assistenziali.

Per quanto riguarda la transizione digitale è prevista l'implementazione dei diversi servizi di telemedicina anche nel setting domiciliare, attraverso la razionalizzazione dei processi di presa in carico e la definizione dei relativi aspetti operativi.

Il Piano propone di prevedere interventi formativi riguardanti i modelli assistenziali, le innovazioni tecnologiche e gli aspetti indispensabili di umanizzazione e di rispetto della persona. Viene allo stesso tempo sottolineata l'importanza della sensibilizzazione e del coinvolgimento della popolazione generale, attraverso campagne di informazione.

In questo contesto sono molte le indicazioni a supporto della necessità di inserire una sempre maggiore attenzione alle differenze di sesso e genere. Infatti, è evidente che come nell'epoca della medicina di precisione, che prevede approcci mirati sulla base delle caratteristiche di ciascuna persona, non si possa non tenere conto di tali variabili. In accordo con questo, una delle quattro aree presentate dal Programma Nazionale Equità per la Salute è proprio "mettere il genere al centro della cura" affiancata dall'importanza di "garantire una maggiore copertura degli screening oncologici"³⁷².

Differenze di genere in oncologia

Il gran numero di informazioni genetiche e molecolari, basate su dati di migliaia di pazienti, acquisite nell'ultimo decennio, ha permesso di evidenziare le tante disparità di sesso e di genere che svolgono un ruolo importante nel cancro. Tali specificità rappresentano possibili biomarcatori diagnostici, prognostici o terapeutici, particolarmente rilevanti nelle malattie tumorali, che rappresentano una delle principali cause di morte e la cui incidenza è in costante aumento a livello mondiale³⁷³.

I dati epidemiologici mostrano chiaramente come essere uomo o donna di per sé giochi un ruolo nelle condizioni di salute e di malattia di ogni persona. Infatti, al di là dei tumori degli organi riproduttivi, l'incidenza e la progressione di molti altri tumori sono spesso più elevate negli uomini, con risposta alle terapie e sopravvivenza in molti casi a favore delle donne.

Di seguito la descrizione di alcuni tumori, tumore al polmone, del colon-retto e della vescica, che possiamo considerare esempi paradigmatici di "differenze di genere".

Un primo esempio è quello del cancro al polmone che rappresenta la principale causa di morte per cancro in tutto il mondo. In Italia, nel 2023 è stato il 2° tumore diagnosticato negli uomini (30.000 nuovi casi corrispondenti al 14,3 per cento del totale tumori maschili) e il 3° nelle donne (14.000 nuovi casi corrispondenti al 7,4 per cento del totale tumori femminili). Nel 2022 sono stati stimati in totale 35.700 decessi, 23.600 uomini e 12.100 donne con un tempo di sopravvivenza mediano complessivo delle donne quasi doppio rispetto a quello degli uomini (41,8 mesi contro 26,8)

Oggi sappiamo che 9 diagnosi di tumore del polmone su 10 sono causate dal fumo di sigaretta e che è un fattore di rischio anche per altre neoplasie, per malattie cardiovascolari e respiratorie". Negli ultimi decenni, sia l'incidenza che la mortalità per cancro al polmone stanno diminuendo nei maschi più che nelle femmine e questa tendenza è generalmente attribuita all'aumento del numero di donne fumatrici. Non è chiaro il ruolo degli ormoni sessuali, ma alti livelli di estrogeni, in particolare di 17-β-estradiolo (E2), sono associati ad una peggiore sopravvivenza, nelle donne in premenopausa e negli uomini con NSCLC (cancro del polmone non a piccole cellule) avanzato. Dati recenti hanno riscontrato negli uomini e nelle donne con NSCLC in fase iniziale importanti differenze nel

³⁷² Programma Nazionale Equità per la Salute (<https://www.pnes.salute.gov.it/portale/pnes/homePNES.jsp>).

³⁷³ Rubin JB. The spectrum of sex differences in cancer. Trends Cancer. 2022;8(4):303-315.

microambiente tumorale (TME) con un infiltrato immunitario più abbondante nei tumori delle donne³⁷⁴.

Altro esempio significativo è quello del carcinoma del colon-retto, il terzo tumore più comune in Italia con un'incidenza media di 91 su 100.000 abitanti per gli uomini e 58 per le donne. Nel 2023, in Italia sono state stimate circa 50.500 nuove diagnosi, rispettivamente 26.800 per gli uomini e 23.700 per le donne. L'incidenza più alta negli uomini suggerisce un ruolo protettivo per gli ormoni sessuali femminili, in particolare gli estrogeni, supportato dall'aumento del rischio riscontrato nelle donne in post-menopausa e dalla riduzione del rischio osservata in donne in post-menopausa sottoposte a terapia ormonale sostitutiva. Da segnalare nelle donne la localizzazione preferenziale nel tratto destro ascendente (D 45 per cento vs U 36,7 per cento), una forma più aggressiva di questa neoplasia. Nelle donne è stata comunque osservata una migliore sopravvivenza, inclusa sopravvivenza libera da malattia, sebbene rispetto agli uomini al momento della diagnosi avessero un'età più avanzata e avessero ricevuto meno trattamenti chemioterapici. Per quanto riguarda la prevenzione, la maggiore distanza dalla parte terminale dell'intestino potrebbe rendere meno valido il comune screening basato sulla ricerca del sangue occulto nelle feci, con maggiore probabilità di falsi negativi, anche a fronte di possibili limitazioni tecniche causate dall'utilizzo di dispositivi endoscopici a misura d'uomo³⁷⁵.

Il cancro della vescica è un altro tumore che mostra notevoli disparità nell'incidenza e nella mortalità maschile e femminile. In Italia, nel 2023, il cancro della vescica ha rappresentato il 4° tumore più frequente negli uomini, con 23.700 nuovi casi, e l'8° nelle donne con 5.000 nuovi casi, rispettivamente l'11,4 per cento e il 3,2 per cento del totale dei casi stimati. Tuttavia, oggi l'incidenza di questa malattia sta diminuendo negli uomini, mentre è in notevole aumento nelle donne. Poiché i fumatori corrono un rischio di sviluppare la malattia quasi cinque volte superiore rispetto ai non fumatori, l'aumento delle donne fumatrici potrebbe spiegare l'aumento dei casi. Anche la dieta sembra modificare il rischio di sviluppare questo tumore in modo genere-specifico: per esempio le bevande zuccherate aumentano il rischio nel genere femminile ma non hanno alcun impatto sul genere maschile. Da considerare il possibile ritardo nella diagnosi per le donne. Infatti, una prima manifestazione di questo tumore è spesso la comparsa di sangue nelle urine che nelle donne, prima di ulteriori esami, viene inizialmente associata ad infezioni delle vie urinarie. Tale ritardo può avere conseguenze sulla prognosi e sulla qualità di vita³⁷⁶.

Infine, da segnalare alcuni dati sui principali stili di vita associati all'insorgenza di tumori con importanti differenze legate al genere³⁷⁷.

Secondo gli ultimi dati dell'Istituto Superiore di Sanità, nel 2023, il 20,5 per cento della popolazione italiana di età superiore ai 15 anni, ovvero circa 10,5 milioni di persone, è risultata fumatrice. La percentuale di fumatori tra gli uomini è del 25,1 per cento, mentre tra le donne è del 16,3 per cento, ma il divario si sta riducendo tra i giovani. L'abitudine al fumo è più diffusa al Sud rispetto al Centro Italia, con il 29,7 per cento degli uomini e il 18,9 per cento delle donne fumatrici nel Meridione, rispetto al 23 per cento e 12,5 per cento rispettivamente al Centro. Le donne fumano meno sigarette al giorno, in genere con contenuto di nicotina inferiore e non inalano così profondamente come gli uomini, ma hanno livelli più bassi di fattori protettivi, cioè enzimi in grado di eliminare i prodotti tossici

³⁷⁴ May L, Shows K, Nana-Sinkam P, Li H and Landry JW. Sex Differences in Lung Cancer. *Cancers* 2023; 15, 3111-30.

³⁷⁵ Schmuck R, Gerken M, Teegen EM, Krebs I, Klinkhammer-Schalke M, Aigner F, et al. Gender comparison of clinical, histopathological, therapeutic and outcome factors in 185,967 colon cancer patients. *Langenbecks Arch Surg.* 2020; 405:71-80.

³⁷⁶ Doshi B., Athans S. R., & Woloszynska A. Biological differences underlying sex and gender disparities in bladder cancer: Current synopsis and future directions. *Oncogenesis*, 2023;12, 44-54.

³⁷⁷ Vari R, Scazzocchio B, D'Amore A, Giovannini C, Gessani S, Masella R. Gender-related differences in lifestyle may affect health status. *Ann Ist Super Sanità* 2016;52(2):158-66.

delle sigarette. Inoltre, le donne hanno maggiore stress ed ansia a seguito dell'astinenza da nicotina e, di conseguenza, maggiori difficoltà a smettere di fumare³⁷⁸.

È stato riportato che i fattori dietetici svolgono un ruolo nel 30 per cento dei decessi per cancro, suggerendo che le linee guida nutrizionali possano costituire una strategia essenziale nella prevenzione. Dato che esistono differenze specifiche per sesso e genere nelle risposte biologiche ai componenti della dieta, è necessario analizzare e riportare stime di rischio specifiche per genere per fornire linee guida migliori per le strategie di prevenzione del cancro. Anche l'eccesso di alcool è direttamente responsabile circa del 5 per cento dei tumori e, anche in questo caso, l'attività dell'alcool-deidrogenasi, enzima deputato a metabolizzare l'alcool, è minore nella donna che, a parità di dose, risulta più vulnerabile. Per ridurre il rischio per la salute, la dose giornaliera consigliata è di 2 unità alcoliche per gli uomini e 1 per le donne (1 UA pari a 12 grammi di etanolo), quantità approssimativamente contenuta in base alle gradazioni delle bevande alcoliche in una lattina di birra (330 ml), un bicchiere di vino (125 ml) o un bicchierino di liquore (40 ml).

Infine, evidenze scientifiche hanno dimostrato che un aumento dell'attività fisica regolare è associato ad una diminuzione dello sviluppo di molti tipi di cancro. Le donne italiane praticano meno attività fisica degli uomini, infatti il 34 per cento degli uomini e il 46 per cento delle donne tra 35 e 74 anni non svolge alcuna attività fisica durante il tempo libero, ma dati recenti indicano un recupero da parte del genere femminile. Purtroppo, sembra bassa l'attenzione degli operatori sanitari al problema della scarsa attività fisica e i dati nazionali di sorveglianza degli ultimi anni non hanno rilevato variazioni significative di tendenza.

Conclusioni

La ricerca di approcci terapeutici "su misura" mostra come sia rilevante la valutazione delle differenze di sesso e delle disparità di genere che possono influenzare significativamente l'incidenza delle malattie, la risposta alle terapie, quantità e gravità di effetti avversi associati ai farmaci, senza trascurare le differenze genetiche esistenti tra le varie etnie, le possibili disuguaglianze associate a confessioni religiose e la tutela della salute delle persone transgender.

Bibliografia

Mauvais-Jarvis F, Bairey Merz, Barnes NPJ, Brinton RD, Carrero J-J, DeMeo DL et al. Sex and gender: modifiers of health, disease, and medicine. *Lancet* 2020; 396: 565-82.

Associazione Italiana di Oncologia Medica (AIOM) "I Numeri del cancro in Italia 2023" (https://www.aiom.it/wp-content/uploads/2023/12/2023_AIOM_NDC-web.pdf).

Programma Nazionale Equità per la Salute (<https://www.pnes.salute.gov.it/portale/pnes/homePNES.jsp>).

Rubin JB. The spectrum of sex differences in cancer. *Trends Cancer*. 2022;8(4):303-315.

May L, Shows K, Nana-Sinkam P, Li H and Landry JW. Sex Differences in Lung Cancer. *Cancers* 2023; 15, 3111-30.

Schmuck R, Gerken M, Teegen EM, Krebs I, Klinkhammer-Schalke M, Aigner F, et al. Gender comparison of clinical, histopathological, therapeutic and outcome factors in 185,967 colon cancer patients. *Langenbecks Arch Surg*. 2020; 405:71-80.

³⁷⁸ Sorveglianza PASSI (<https://www.epicentro.iss.it/passi/>).

Doshi B., Athans S. R., & Woloszyńska A. Biological differences underlying sex and gender disparities in bladder cancer: Current synopsis and future directions. *Oncogenesis*, 2023;12, 44-54. Vari R, Scazzocchio B, D'Amore A, Giovannini C, Gessani S, Masella R. Gender-related differences in lifestyle may affect health status. *Ann Ist Super Sanita* 2016;52(2):158-66.

Sorveglianza PASSI (<https://www.epicentro.iss.it/passi/>)

Riquadro I.VIII.I.II - Disturbi della nutrizione e dell'alimentazione³⁷⁹

Introduzione

I Disturbi della nutrizione e dell'alimentazione (DNA) sono definiti dall'approccio disfunzionale con il cibo sia per la qualità che per la quantità, e possono determinare gravi danni alla salute fisica e mentale. Sono patologie complesse, caratterizzate da un disturbo del comportamento alimentare associato ad un'alterazione dell'immagine corporea, che si manifesta anche attraverso il continuo controllo del peso. Il rapporto disfunzionale con il cibo è spesso associato a livelli di autostima bassi e ad altri disturbi psicopatologici: disturbi d'ansia, abuso di alcol o di sostanze, disturbo ossessivo-compulsivo, disturbi di personalità o disturbi depressivi. Inoltre, possono essere presenti, comportamenti auto-aggressivi, come atti autolesionistici, fino a tentativi di suicidio.

I comportamenti tipici di chi soffre di DNA possono portare verso l'eccesso di assunzione di cibo (bulimia), verso la restrizione del cibo fino al digiuno (anoressia nervosa) o verso l'assunzione incontrollata di cibo (*binge eating disorder*). La più recente classificazione proposta dall'*American Psychiatric Association*, nella quinta edizione del Manuale Diagnostico e Statistico dei Disturbi Mentali³⁸⁰, ha aggiornato i criteri diagnostici per anoressia e bulimia e ha riconosciuto il *binge eating disorder* tra i disturbi principali, inoltre, ha incluso nei DNA alcuni disturbi precedentemente riportati tra i Disturbi dell'infanzia, della fanciullezza e dell'adolescenza quali la Pica (assunzione di sostanze non alimentari), il disturbo da ruminazione e il disturbo da evitamento/restrizione dell'assunzione di cibo.

I disturbi alimentari sono considerati *culture-bound syndromes*, cioè disturbi determinati dalla cultura specifica di alcuni paesi, sono, infatti, molto diffusi nei paesi industrializzati, sono in costante aumento nei paesi dell'est Europeo e sono quasi assenti nei paesi poveri dell'Africa, dell'Asia e del Sudamerica. La cultura occidentale crea il terreno fertile, sul quale questi disturbi possono germogliare. Uno dei fattori socioculturali coinvolti è certamente l'esaltazione della magrezza per le ragazze e del corpo muscoloso per i maschi. Una revisione degli studi pubblicati nel 2015-16³⁸¹, ha quantificato, i valori di prevalenza *lifetime* nella popolazione europea: anoressia nervosa 1-4 per cento, bulimia nervosa 1-2 per cento, disturbo da *binge eating* 1-4 per cento, disturbi sottosoglia 2-3 per cento, nelle donne. Invece, nella popolazione maschile europea, la prevalenza complessiva di disturbi dell'alimentazione è compresa fra 0,3 e 0,7 per cento. Nel 70 per cento dei casi, ai sintomi alimentari si associano altri sintomi psichiatrici: disturbi d'ansia (> 50 per cento), dell'umore (> 40 per cento), comportamenti autolesivi (> 20 per cento), abuso di sostanze (> 10 per cento). Il problema dei disturbi dell'alimentazione in età più avanzate è certamente sottostimato. Una recente revisione della letteratura ha riportato che la prevalenza

³⁷⁹ A cura di R.Vari, M.D'Archivio, B.Scazzocchio- Istituto Superiore di Sanità.

³⁸⁰ American Psychiatric Association (2013). DSM-5. Tr.it. Raffaello Cortina, Milano, 2015.

³⁸¹ Keski-Rahkonen A, et al. *Curr Opin Psychiatry*. 2016;29(6):340-5.

complessiva di disturbi dell'alimentazione, definiti secondo il DSM-5, è del 3,5 per cento nelle donne di età superiore ai 40 anni e tra 1 e 2 per cento negli uomini ultraquarantenni³⁸².

I DNA a causa dell'eziologia multifattoriale, l'alto tasso di cronicità, mortalità e recidiva, a cui si aggiunge un esordio sempre più precoce tra le fasce più giovani della popolazione, stanno diventando un problema di sanità pubblica sempre più rilevante.

Situazione in Italia

Per quanto riguarda l'Italia, le stime di prevalenza e incidenza sono limitate, e a tutt'oggi non è possibile ricostruire un quadro complessivo di questa problematica. In generale, stiamo assistendo a un aumento esponenziale di queste patologie che interessano ampie fasce di popolazione sia in termini di caratteristiche anagrafiche che socio-demografiche, e stanno diventando sempre più gravi. Queste patologie sono in continuo aumento, soprattutto per quanto riguarda la bulimia e il disturbo da *binge-eating* (BED). Inoltre, si è abbassata l'età di esordio, con aggravamento della prognosi e la necessità di un trattamento differenziato e complesso, specifico per i disturbi dell'età evolutiva e dell'adolescenza. Si è anche modificato il rapporto maschi/femmine, che è stimato pari a 1:9, ma il numero dei maschi è in crescita ed associato a nuovi disturbi tipici del genere maschile (bigioressia o *reverse* anorexia). In particolare, la patologia maschile è in aumento in età preadolescenziale e adolescenziale. Secondo i dati del Ministero della Salute l'incidenza dell'Anoressia Nervosa è stimata in almeno 8 nuovi casi per 100.000 persone in un anno tra le donne, e fra 0,02 e 1,4 tra gli uomini. L'incidenza della Bulimia Nervosa è stimata in almeno 12 nuovi casi per 100.000 persone in un anno tra le donne e di circa 0,8 tra gli uomini. La prevalenza puntiforme dell'anoressia nervosa nelle giovani donne è stimata tra lo 0,2 per cento e lo 0,9 per cento, mentre quella della bulimia nervosa è stimata tra lo 0,5 per cento e l'1,8 per cento. Il disturbo da alimentazione incontrollata, a differenza dell'anoressia e della bulimia, colpisce in egual misura maschi e femmine di età compresa tra i 30 e i 40 anni. Secondo gli esperti, i 3,5 per cento delle donne e il 2,0 per cento degli uomini hanno avuto questo disturbo nel corso della loro vita³⁸³.

Prendendo in esame i dati degli accessi al Pronto Soccorso (PA) degli anni 2019-2021, della popolazione da 0 a 25 anni, il numero totale di accessi per DNA è aumentato da 3.023 del 2019 a 3.245 nel 2021. La distribuzione per sesso evidenzia un incremento della percentuale di accessi delle femmine, che passano dal 61,1 per cento del 2019 al 72,7 per cento del 2021. Gli accessi sono aumentati soprattutto per le classi di età (11-13), che passa da 2,5 per cento del 2019 a 5,7 per cento del 2021, e (14-17) che passa dall'1,6 per cento del 2019 al 4,6 per cento del 2021. Facendo riferimento al Flusso informativo delle Schede di Dimissione Ospedaliera (flusso SDO) per i soggetti da 0 a 25 anni di età si evince un aumento della percentuale di dimissioni per DNA per le classi di età (11-13) e (14-17), in accordo con gli andamenti visti per gli accessi al PS. Nel triennio 2019-2021 i DNA hanno subito un importante incremento percentuale passando dall'8,3 per cento del 2019 all'11,8 per cento del 2021.

³⁸² Mangweth-Matzek B. et al. *Opin Psychiatry*. 2017 Nov;30(6):446-451.

³⁸³ https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_3423_allegato.pdf.

Tavola I.VIII.I.II.1 Distribuzione percentuale dei dimessi per anno e sesso e per dettaglio di diagnosi.

Disturbo	Maschio			Femmina		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Altri Disturbi dell'Alimentazione	34,0%	31,5%	23,1%	66,0%	68,5%	76,9%
Anoressia Nervosa	5,5%	5,9%	3,7%	94,5%	94,1%	96,3%
Bulimia Nervosa	2,6%	1,0%	3,9%	97,4%	99,0%	96,1%
Disturbo da Ruminazione	71,4%	80,0%	55,6%	28,6%	20,0%	44,4%
Disturbo dell'Alimentazione non Specificato	22,2%	22,2%	15,0%	77,7%	77,8%	85,0%
Assunzione di sostanze non alimentari	50,0%	33,3%	100,0%	50,0%	66,7%	0,0%
Vomito Psicogeno	40,6%	29,6%	48,6%	59,4%	70,4%	51,4%

Fonte: Scheda di dimissione ospedaliera (SDO) - Anni: 2019, 2020, 2021.

Esaminando i dati del 2021 per classi di età, sesso e disturbo, **Tavola I.VIII.I.II.2**, vediamo che da 0 a 5 anni, sia i maschi sia le femmine presentano uno stesso *pattern* diagnostico: la diagnosi di dimissione più frequente è il "Disturbo dell'alimentazione non specificato", la seconda è "Altri disturbi dell'alimentazione". La stessa cosa si vede da 6 a 10 anni, ma si evidenzia la "Anoressia nervosa" come terza diagnosi per entrambi i sessi, con frequenze più elevate nelle femmine. Per i maschi da 14 a 17 anni la prima diagnosi diventa la "Anoressia nervosa". I maschi e le femmine dai 18 ai 25 anni si ritrovano allineati con la "Anoressia nervosa" prima diagnosi di dimissione seguita dal "Disturbo dell'alimentazione non specificato".

Tavola I.VIII.I.II.2 Distribuzione percentuale dei dimessi per diagnosi, sesso e classe di età nel 2021.

Disturbo	Maschio					Femmina				
	0-5 anni	6-10 anni	11-13 anni	14-17 anni	18-25 anni	0-5 anni	6-10 anni	11-13 anni	14-17 anni	18-25 anni
Altri Disturbi dell'Alimentazione	25,7%	27,7%	15,5%	7,9%	8,2%	31,8%	31,5%	7,1%	4,2%	1,6%
Anoressia Nervosa	1,5%	12,3%	37,1%	44,9%	59,2%	2,0%	20,8%	66,8%	64,2%	66,7%
Bulimia Nervosa	0,0%	0,0%	1,0%	4,7%	8,2%	0,0%	0,0%	1,0%	4,2%	11,2%
Disturbo da Ruminazione	0,5%	0,0%	2,1%	1,6%	0,0%	0,0%	0,8%	0,1%	0,1%	0,0%
Disturbo dell'Alimentazione non Specificato	70,3%	49,2%	40,2%	36,2%	24,4%	66,2%	45,4%	24,4%	27,1%	20,1%
Assunzione di sostanze non alimentari	1,5%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%					
Vomito Psicogeno	0,5%	10,8%	4,1%	3,9%	0,0%	0,0%	1,5%	0,6%	0,2%	0,4%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Scheda di dimissione ospedaliera (SDO) - Anno 2021.

Per quanto riguarda i soggetti adulti sono stati presi in esame i dati SISM (che prendono in considerazione i soggetti maggiorenni e riflettono l'attività di supporto alle patologie mentali messa in atto dal territorio). Da questi dati si evince che l'aumento della percentuale di casi di DNA si ha soprattutto nelle femmine nella fascia di età (18-25).

Tavola I.VIII.I.II.3 Frequenze percentuali dei Soggetti adulti assistiti dai Dipartimenti di salute mentale per Disturbi del comportamento alimentare (DCA).

Classi di età	Uomini			Donne		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
18-25 anni	24,7%	26,9%	28,7%	34,3%	37,7%	41,7%
26-40 anni	28,4%	29,9%	29,9%	29,8%	28,8%	27,3%
41-50 anni	20,0%	19,8%	17,5%	18,2%	17,2%	15,5%
51-60 anni	16,5%	13,4%	14,7%	12,2%	12,1%	11,1%
Oltre 60 anni	10,4%	10,0%	9,1%	5,5%	4,3%	4,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Ministero della salute - Direzione generale della digitalizzazione, del sistema informativo e della statistica - SISM (Sistema informativo nazionale della salute mentale).

Tavola I.VIII.I.II.4 Frequenze percentuali dei Soggetti adulti assistiti dai Dipartimenti di salute mentale per Disturbi del comportamento alimentare (DCA) per sesso classi di età e disturbo anno 2021.

Tabelle 18-60	Uomini					Donne				
	18-25 anni	26-40 anni	40-60 anni	51-60 anni	oltre 60 anni	18-25 anni	26-40 anni	40-60 anni	51-60 anni	oltre 60 anni
Anoressia Nervosa	29,1%	21,2%	10,5%	7,5%	9,1%	45,9%	32,3%	24,9%	21,7%	16,6%
Disturbo dell'Alimentazione non Specificato	35,5%	35,9%	47,1%	46,3%	38,4%	24,1%	28,9%	31,8%	35,9%	38,4%
Bulimia Nervosa	13,1%	20,3%	17,3%	11,9%	13,1%	19,0%	24,3%	26,2%	22,7%	18,3%
Assunzione di sostanze non alimentari	0,3%	0,3%	1,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%
Disturbo da Ruminazione	5,1%	4,3%	3,2%	5,0%	9,1%	0,5%	0,5%	0,6%	1,4%	1,9%
Altri Disturbi dell'Alimentazione	16,9%	18,1%	20,9%	29,4%	30,3%	10,2%	13,8%	16,4%	18,4%	24,8%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Ministero della salute - Direzione generale della digitalizzazione, del sistema informativo e della statistica - SISM (Sistema informativo nazionale della salute mentale).

Principali Differenze di Sesso e Genere

Nonostante negli ultimi anni diverse indagini abbiano cominciato ad approfondire queste problematiche anche nella popolazione maschile, i DNA vengono ancora prevalentemente considerati come una patologia del genere femminile, infatti nel genere maschile sono ancora sotto-diagnosticati, scarsamente trattati e poco compresi, spesso i sintomi vengono trascurati o evidenziati solo se particolarmente severi e invalidanti. Il ritardo nella diagnosi negli uomini, così come per le donne, presenta un alto potenziale di rischio; al contrario, una diagnosi precoce e un conseguente intervento appropriato, giocano spesso un ruolo cruciale sul decorso e sugli esiti di questi disturbi, potenzialmente pericolosi per la vita degli individui.

Le differenze tra i due generi sono molteplici e si evidenziano a livello di prevalenza, esordio, fenomenologia, diagnosi, comorbidità ed esiti dei DNA. Sono state evidenziate significative differenze tra uomini e donne anche sui fattori di rischio, soprattutto in relazione al diverso peso esercitato dalle variabili psicologiche coinvolte nell'eziologia dei

DNA. In entrambi i sessi è sempre il corpo il centro dell'ossessione, ma gli uomini cercano una perfezione forte e muscolosa, non magra ed emaciata come le donne. A livello fenomenologico, i maschi tendono a nascondere il disturbo dietro regimi alimentari rigidi, associati a intense pratiche sportive, sono spesso coinvolti in attività fisiche che enfatizzano la muscolosità e sono più inclini, rispetto alle femmine, all'esercizio fisico eccessivo³⁸⁴ tanto che i DNA vengono spesso associati ai disturbi di "dismorfismo muscolare" o "vigoressia"³⁸⁵. Inoltre, gli uomini ricorrono al vomito, ai farmaci diuretici e ai lassativi in misura minore rispetto alle donne (25 per cento vs 50 per cento), prediligendo come pratiche compensatorie, in caso di abbuffate, l'esercizio fisico o il digiuno nei giorni successivi. Gli uomini arrivano spesso all'osservazione clinica in avanzato stato di malnutrizione³⁸⁶, un elemento che può interferire con la diagnosi è la proroga nella richiesta di cure da parte dei maschi con DNA a causa della vergogna associata allo stigma culturale di avere una malattia considerata tipicamente femminile.

Nello specifico, per l'AN (l'anoressia nervosa) tendenzialmente la sintomatologia ed il decorso sono sovrapponibili e non risentono delle differenze di genere. I maschi con AN presentano molte somiglianze a livello sintomatico con le femmine; tuttavia, nei primi viene segnalata una storia premorbose di sovrappeso e, soprattutto, un'età di insorgenza del disturbo più tardiva, dalla fine dell'adolescenza in poi³⁸⁷. Per quanto riguarda la Bulimia non esistono parametri specifici per i casi maschili, infatti, individui che sono compatibili con la diagnosi di dismorfia muscolare non sono stimati correttamente come caso di DNA perché questa condizione non è ancora stata classificata come manifestazione clinica dello spettro di DNA, ma piuttosto come disturbo di dismorfofobia corporea.

Conclusioni

Dai dati riportati si evince che per pianificare un'adeguata prevenzione e trattamento dei DNA vanno presi in considerazione diversi fattori tra questi molto importanti risultano essere:

- a. L'età: i DNA nell'infanzia sono diversi da quelli nell'adolescenza e nell'età adulta e quindi vanno tutti trattati con attenzione alle specificità.
- b. Il genere: le caratteristiche dei DNA nei maschi non sono state del tutto chiarite ma vanno prese in considerazione nel trattamento.

Date queste premesse, per il sistema di cura sarebbe particolarmente importante disporre di dati attendibili di incidenza e prevalenza dei DNA, così come di evidenze sull'efficacia dei trattamenti e sull'appropriatezza dei percorsi di cura che tengano conto sia dell'età che del genere. Fare prevenzione non vuol dire solamente eliminare o ridurre il più possibile i fattori di rischio, cioè i fattori che possono contribuire all'insorgere di determinate malattie, ma soprattutto consolidare i fattori protettivi, cioè quei fattori che fanno sì che le persone riescano a non ammalarsi, nonostante il rischio. È inoltre necessario informare e formare chi è a contatto con persone potenzialmente a rischio, affinché sappia riconoscere tempestivamente i segnali di un disturbo e si possa quindi intervenire precocemente sull'insorgenza, contrastare il suo evolversi od osteggiare eventuali ricadute.

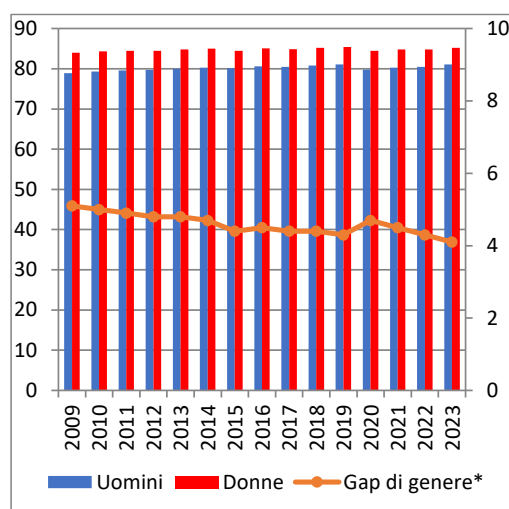
³⁸⁴ Striegel-Moore RH, et al. *Int J Eat Disord.* 2009 Jul;42(5):471-4. doi: 10.1002/eat.20625.

³⁸⁵ Mosley PE. *Eur Eat Disord Rev.* 2009 May;17(3):191-8. doi: 10.1002/erv.897.

³⁸⁶ Currin L, et al. *Int J Eat Disord.* 2007 Apr;40(3):257-62. doi: 10.1002/eat.20355.

³⁸⁷ Forman-Hoffman VL, et al. *Eat Weight Disord.* 2008 Jun;13(2):e28-31.

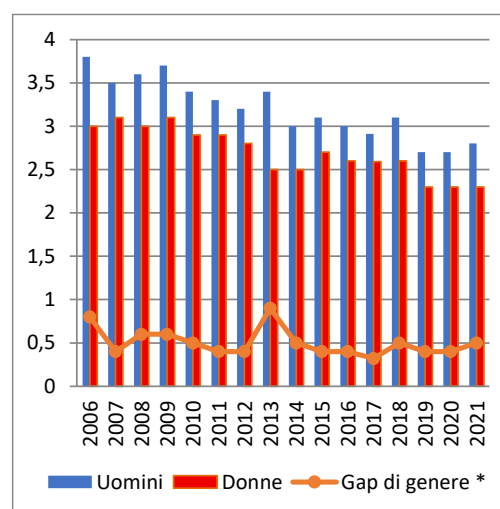
Figura 1.8.1.1 Speranza di vita alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2023.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo. 2023 è una stima preliminare.

Fonte: Istat, BES.

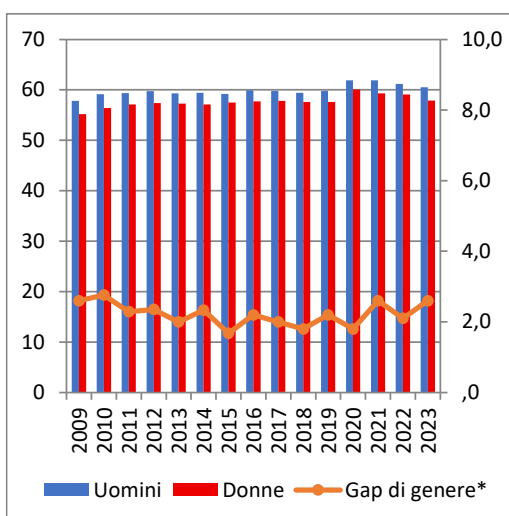
Figura 1.8.1.2 Mortalità infantile per genere - decessi nel primo anno di vita per 1000 nati vivi. Anni 2006-2021.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.

Fonte: Istat, BES.

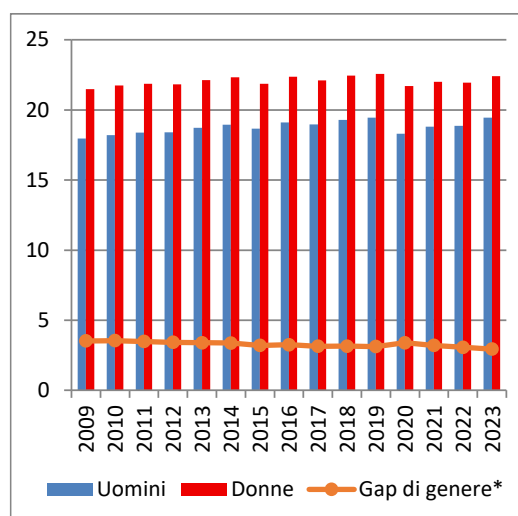
Figura 1.8.1.3 Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2023.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo. 2023 è una stima preliminare.

Fonte: Istat, BES.

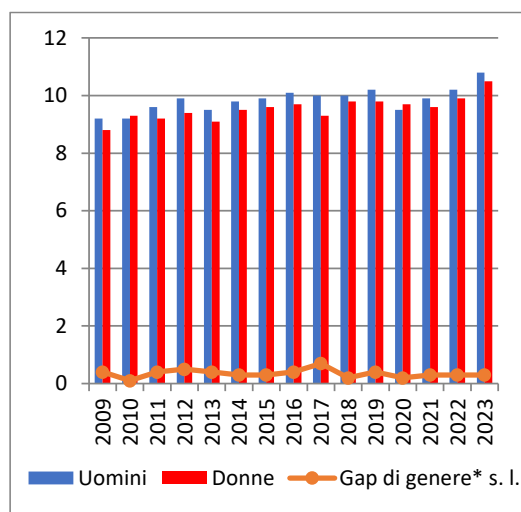
Figura 1.8.1.4 Speranza di vita a 65 anni per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2023.



(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo. 2023 è una stima preliminare.

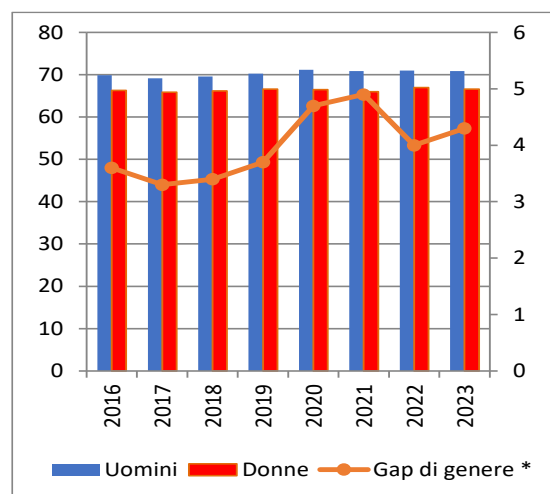
Fonte: Istat, Rilevazione dei cancellati dall'anagrafe per decesso.

Figura 1.8.1.5 Speranza di vita a 65 anni senza limitazioni nelle attività (numero medio di anni). Anni 2009-2023.



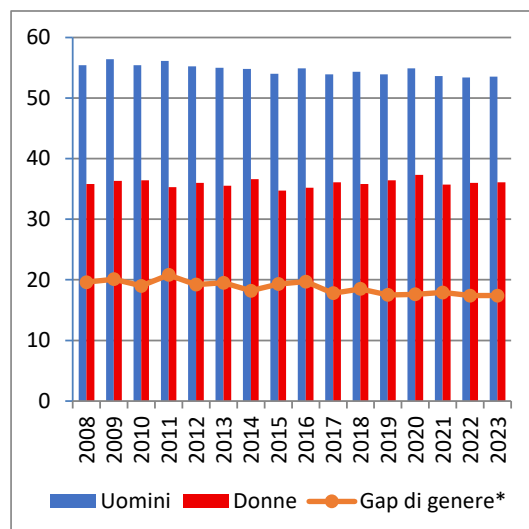
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
2023 è una stima preliminare.
Fonte: Istat- BES.

Figura 1.8.1.6 Indice di salute mentale per le persone di 14 anni e più (valori tra 0 e 100). Anni 2016-2023.



(*) 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 2008-2023.



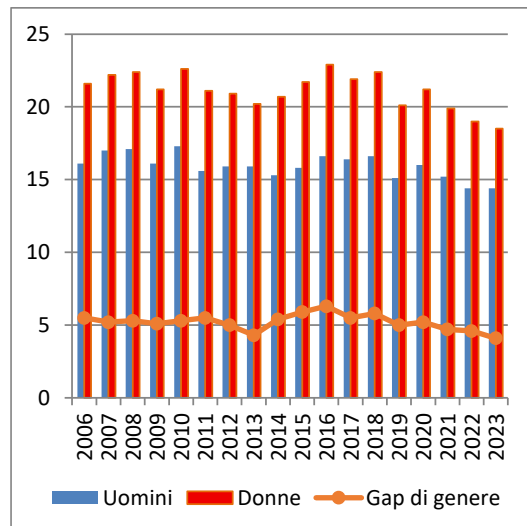
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat- BES.

Tavola 1.8.1.1 Percentuale di persone sottopeso per genere e titolo di studio. Anni 2015-2023.

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%
2023	Uomini	1,2%	1,2%	1,2%	0,8%	1,1%
	Donne	3,2%	4,2%	6,5%	8,3%	5,7%

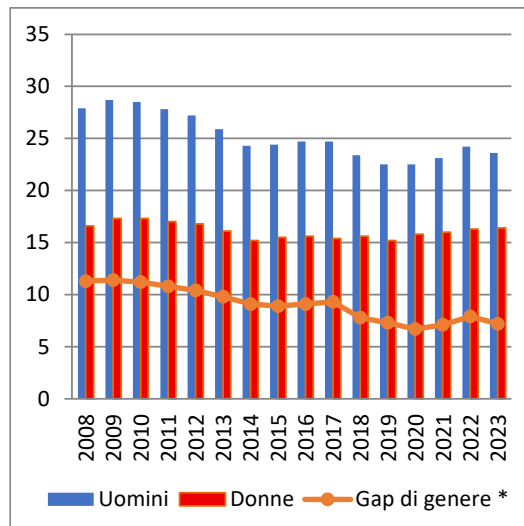
Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana.

Figura 1.8.1.8 Proporzione standardizzata di persone di 3 anni e più che consumano quotidianamente almeno 4 porzioni di frutta e verdura sul totale delle persone di 3 anni e più. Anni 2006-2023.



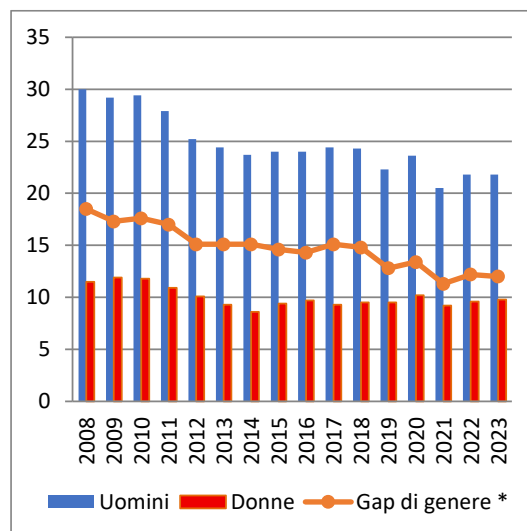
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat- BES.

Figura 1.8.1.9 Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che dichiarano di fumare. Anni 2008-2023.



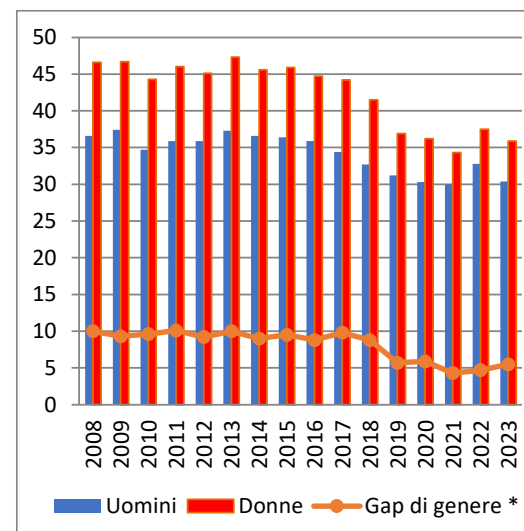
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat, BES.

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 2008-2023.



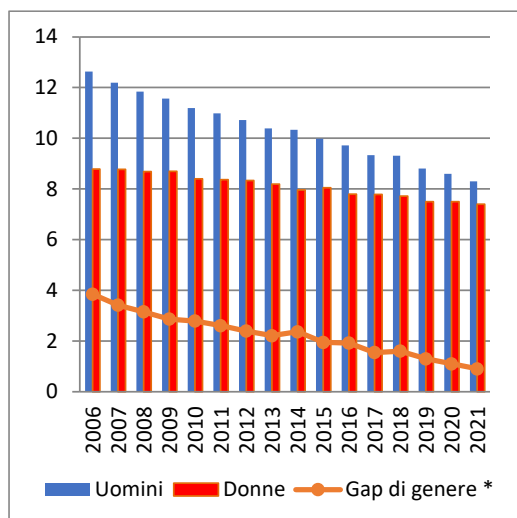
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat- BES.

Figura 1.8.1.11 Proporzione standardizzata di persone che non praticano alcuna attività fisica per genere. Anni 2008-2023.



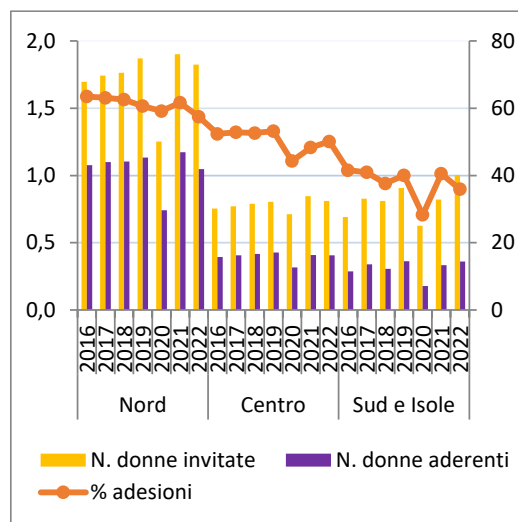
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat, Aspetti della vita quotidiana.

Figura 1.8.1.12 Tasso di mortalità per tumore nella fascia di età 20-64 anni (per 10.000 residenti). Anni 2006-2021.



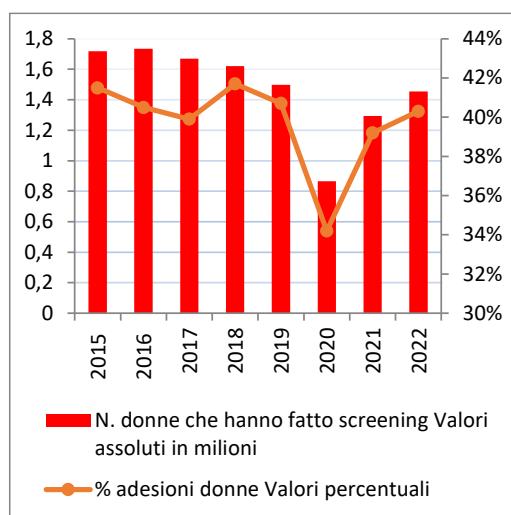
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat, BES.

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 2016-2022.



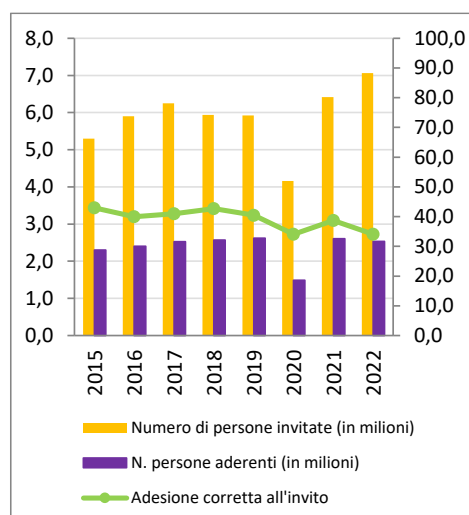
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettile, Rapporto 2022.

Figura 1.8.1.14 Donne che hanno effettuato test di *screening* di primo livello, in un programma per cervice uterina (in milioni). Anni 2015-2022.



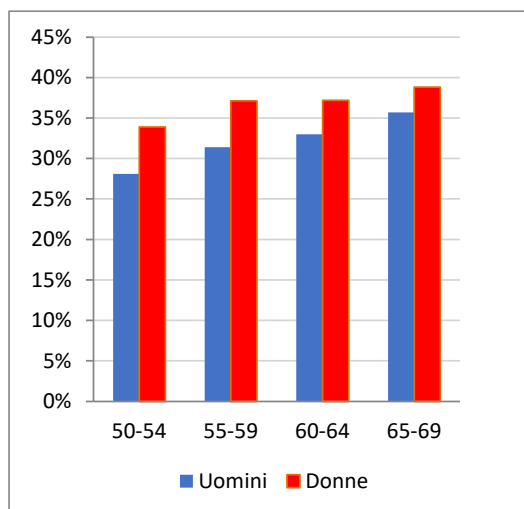
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettile, Rapporto 2022.

Figura 1.8.1.15 Tasso di adesione a test di *screening* di primo livello in un programma per colon retto (in milioni). Anni 2015-2022.



Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettile, Rapporto 2022.

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 2022.



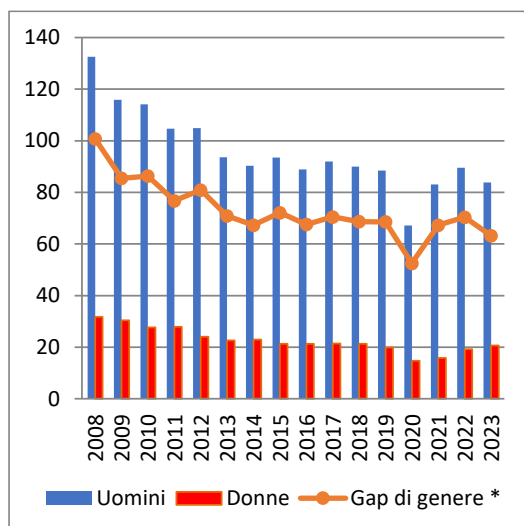
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettile, Rapporto 2022.

Tavola 1.8.1.2 Nuove diagnosi di HIV late presenter (con CD4 riportato) per genere. Anni 2008-2022.

Anno	Numero di nuove diagnosi con CD4 riportato (valori assoluti)			Numero di diagnosi CD4<350 cell/μL (valori assoluti)			Rapporto tra il numero di diagnosi CD4<350 e il numero di diagnosi con CD4 riportato (valori percentuali)		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
2008	1.195	460	1.656	609	262	871	50,96	56,96	52,60
2009	2.163	713	2.876	1.119	398	1.517	51,73	55,82	52,75
2010	2.271	749	3.020	1.186	412	1.598	52,22	55,01	52,91
2011	2.188	747	2.935	1.186	419	1.605	54,20	56,09	54,68
2012	2.581	704	3.285	1.381	424	1.805	53,51	60,23	54,95
2013	2.325	683	3.008	1.314	400	1.714	56,52	58,57	56,98
2014	2.366	636	3.002	1.240	362	1.602	52,41	56,92	53,36
2015	2.111	616	2.727	1.126	359	1.485	53,34	58,28	54,46
2016	2.038	635	2.673	1.113	373	1.486	54,61	58,74	55,59
2017	2.052	658	2.710	1.145	367	1.512	55,80	55,78	55,79
2018	1.782	518	2.300	1.007	306	1.313	56,51	59,07	57,09
2019	1.778	446	2.224	1.046	260	1.306	58,83	58,30	58,72
2020	975	248	1.223	569	165	734	58,36	66,53	60,02
2021	1.275	328	1.603	844	219	1.063	66,20	66,77	66,31
2022	1.373	377	1.750	821	236	1.057	59,80	62,60	60,40

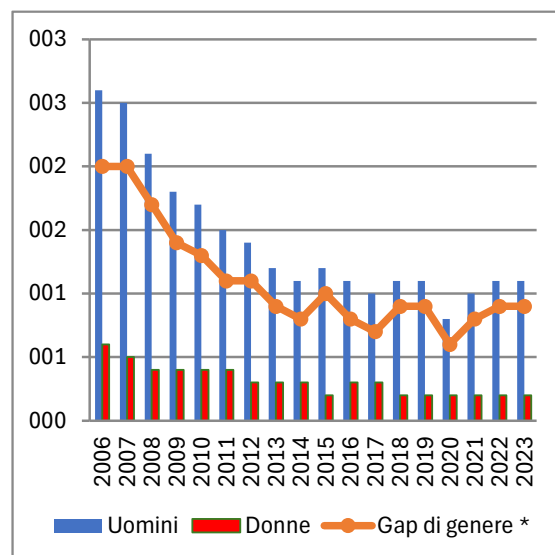
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della Salute, Centro Operativo AIDS su dati della Sorveglianza HIV-aggiornamento 2023.

Figura 1.8.1.17 Tasso di mortalità stradale, per genere (per milioni di abitanti). Anni 2008-2023.



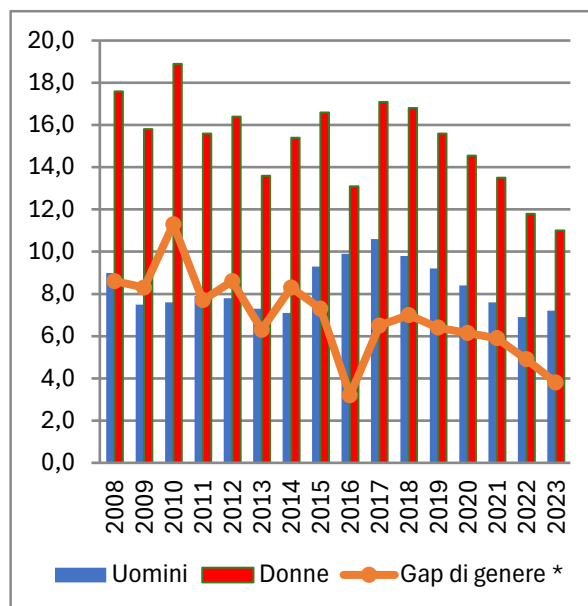
(*) Il calcolo del gap di genere è illustrato nel testo.
Fonte: Istat, Rilevazione degli incidenti stradali con lesioni alle persone, Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile.

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 2006-2023.



(*) 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 2008-2023.



(*) 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".

1.8.2 - Ricorso ai servizi ospedalieri

I tassi di ospedalizzazione sono una misura sintetica del ricorso ai servizi ospedalieri da parte della popolazione³⁸⁸. Si caratterizzano per tipo di attività (acuta, riabilitazione, lungodegenza) e per regime di ricovero (ordinario o diurno)³⁸⁹.

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

³⁸⁸ 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.

³⁸⁹ 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.

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 6 anni³⁹⁰.

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 per le donne corrisponde al periodo biologicamente procreativo, 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 più alti per le donne rispetto agli uomini, ad eccezione di alcuni casi (soprattutto la provincia autonoma di Trento e la Toscana) mentre per i tassi di ospedalizzazione in regime diurno sono quasi ovunque 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 2022 fanno eccezione solo l'Umbria e il Friuli-Venezia Giulia (**Tavola 1.8.2.7**). I grafici della **Figura 1.8.2.1** infine mostrano il tasso di ospedalizzazione per genere complessivo distinto per fasce di età e genere.

Riquadro I.VIII.II.I - Celiachia³⁹¹

Introduzione

La celiachia è un'enteropatia infiammatoria di natura autoimmune scatenata dall'ingestione di glutine in soggetti geneticamente predisposti. La sua origine è multifattoriale, per il cui sviluppo sono necessari due fattori: il glutine introdotto con la dieta e la predisposizione genetica. Il glutine è la frazione proteica alcol-solubile presente nel grano, nell'orzo e nella segale. Questo complesso proteico, che si trova principalmente in alimenti a base di frumento come pane, pasta, pizza, biscotti e *snack* dolci e salati, induce una risposta infiammatoria cronica abnorme a livello della mucosa dell'intestino tenue, che determina l'atrofia dei villi intestinali, essenziali per l'assorbimento dei nutrienti, e l'infiltrazione di linfociti nella mucosa stessa. La manifestazione clinica è principalmente a livello dell'intestino tenue, ma può presentarsi anche in altri distretti anatomici, tra cui la cavità orale³⁹². Solo il 3 per cento della popolazione mondiale portatrice della predisposizione genetica e che consuma glutine, sviluppa questa patologia prima o poi nel corso della vita. Esistono infatti dei fattori scatenanti, di cui però al momento, non si conosce la natura. Si pensa che alcune infezioni virali e la quantità di glutine introdotto durante lo svezzamento possano avere un ruolo importante nello scatenamento clinico della celiachia, anche se non esistono dati definitivi (<https://sip.it/wp-content/uploads/2022/05/defGuidaDef.pdf>). Se non diagnosticata tempestivamente e trattata in modo adeguato, la celiachia può sviluppare importanti complicanze, irreversibili e resistenti al trattamento dietetico. La malattia celiaca è infatti spesso associata a diverse malattie autoimmuni, tra cui dermatite erpetiforme,

³⁹⁰ Nelle tavole successive riportate in fondo al paragrafo (**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.

³⁹¹ A cura di B.Scazzocchio, R.Vari, e M.D'Archivio - Istituto Superiore di Sanità.

³⁹² Lucchese, A.et al. Journal of Clinical Medicine, 2023, 12(12), 3874.

diabete mellito di tipo 1, tiroidite di Hashimoto, alopecia areata, malattia di Addison, malattie del tessuto connettivo, e malattie epatiche autoimmuni, ma anche ad alcune malattie neurologiche³⁹³. Inoltre, quando la celiachia non viene opportunamente trattata è correlata ad amenorrea, ritardo della pubertà e aborti spontanei³⁹⁴. Le donne celiache sono maggiormente a rischio di osteoporosi, come conseguenza del malassorbimento dei nutrienti e degli effetti indiretti degli squilibri ormonali (quali menopausa precoce, amenorrea), che però solitamente regredisce con la dieta priva di glutine³⁹⁵. Il trattamento della celiachia consiste nella dieta priva di glutine che determina una remissione dell'enteropatia e protegge dal rischio di sviluppare patologie autoimmuni associate, quali la Tiroidite di Hashimoto (più frequente nelle donne) e il Diabete Mellito tipo I, nonché alcune neoplasie, in particolare, i linfomi. Circa i 4/5 dei soggetti celiaci sono sottodiagnosticati in quanto i sintomi non sono specifici. La biopsia della mucosa intestinale rimane fondamentale per una diagnosi accurata, ma anche i test sierologici sono molto utili nella diagnostica e nel monitoraggio dei pazienti che seguono una dieta priva di glutine. La sintomatologia è estremamente variabile: nei primi anni di vita prevalgono i sintomi gastrointestinali, con arresto della crescita ponderale, malnutrizione, diarrea cronica, distensione addominale, e più raramente obesità. In seguito, si osservano soprattutto manifestazioni extraintestinali: bassa statura, ritardo puberale, anemia sideropenica resistente alla terapia marziale, osteoporosi e osteopenia.

Epidemiologia

La prevalenza della celiachia si aggira intorno all'1 per cento: si stima che il numero totale di celiaci nella popolazione italiana possa avvicinarsi a 600.000, rispetto agli oltre 251.000 diagnosticati fino ad oggi. I dati italiani vengono pubblicati ogni anno nella Relazione al Parlamento, l'ultima, riferita ai dati del 2022, risale a marzo 2024 (https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_3424_allegato.pdf). Secondo i dati del 2022, in Italia risultano diagnosticati 251.939 celiaci tra i 18 e i 59 anni (67 per cento), di cui il 70 per cento (176.054) sono donne e il restante 30 per cento (75.885) uomini (**Figura I.VIII.III.1**). In particolare, al 31 dicembre 2022, la prevalenza media nazionale era dello 0,43 per cento, le Regioni/PA con la prevalenza più elevata (0,54 per cento) erano Trento, Toscana e Valle D'Aosta. La prevalenza media nazionale femminile era pari allo 0,58 per cento, quella maschile allo 0,26 per cento (**Tavola I.VIII.III.1**). Dall'ultima Relazione al Parlamento sulla celiachia emerge che, dopo una significativa riduzione, il saldo delle diagnosi del 2022 sta tornando in linea con quello del 2019.

³⁹³ Volta U., et al. BMC gastroenterology, 2014, 14: 1-8.

³⁹⁴ Lasa JS, et al Arq Gastroenterol. 2014;51(2):144-50. doi: 10.1590/s0004-28032014000200014.

³⁹⁵ Lungaro, L. et al. *Nutrients* 2023, 15, 1089. <https://doi.org/10.3390/nu15051089>.

Figura I.VIII.II.I.1 Distribuzione della celiachia in base al sesso. Dati 2022. Relazione al Parlamento 2024.

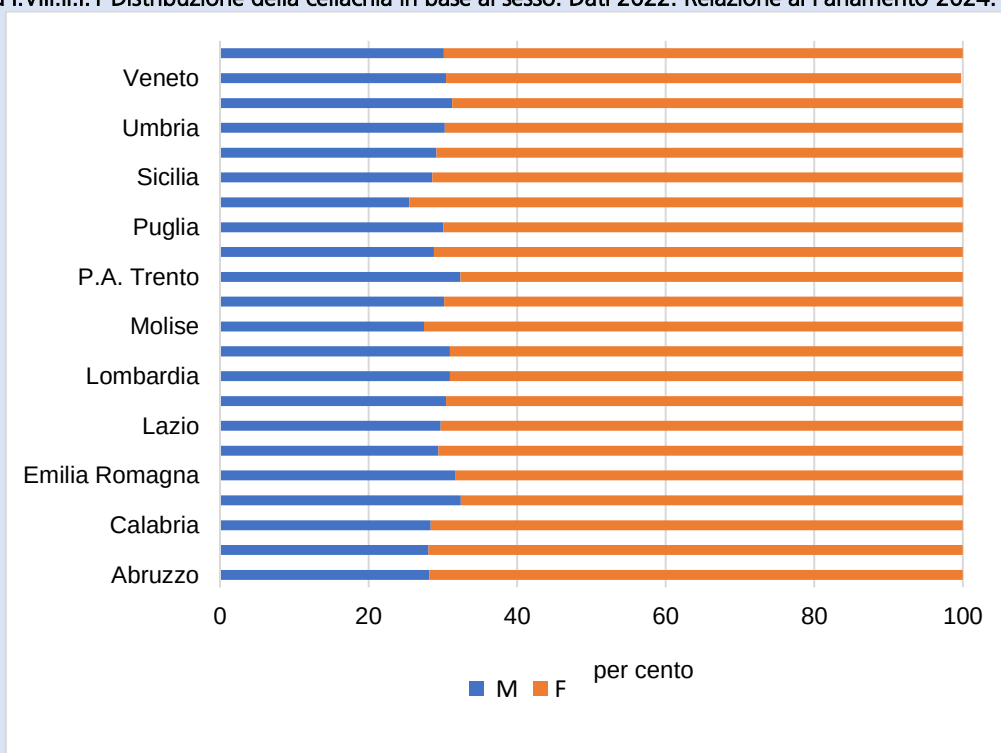


Tavola I.VIII.II.1 La celiachia nella popolazione maschile e femminile - Anno 2022.

Regione/Provincia Autonoma	Prevalenza celiachia nella popolazione	Prevalenza M (%)	Prevalenza F (%)
Abruzzo	0,45	0,26	0,64
Basilicata	0,42	0,24	0,59
Calabria	0,37	0,21	0,52
Campania	0,44	0,29	0,58
Emilia Romagna	0,47	0,3	0,63
Friuli Venezia Giulia	0,39	0,23	0,54
Lazio	0,44	0,27	0,61
Liguria	0,41	0,26	0,55
Lombardia	0,47	0,29	0,63
Marche	0,35	0,22	0,47
Molise	0,39	0,22	0,55
P.A. Bolzano	0,42	0,25	0,58
P.A. Trento	0,54	0,35	0,72
Piemonte	0,4	0,24	0,56
Puglia	0,39	0,24	0,53
Sardegna	0,45	0,23	0,65
Sicilia	0,37	0,22	0,51
Toscana	0,54	0,32	0,74
Umbria	0,49	0,31	0,66
Valle d'Aosta	0,54	0,34	0,72
Veneto	0,34	0,21	0,47
Totale	0,43	0,26	0,58

Differenze di genere

Le differenze di sesso e genere nella celiachia sono ben documentate, con una prevalenza più alta nelle donne rispetto agli uomini, con un rapporto di circa 2:1. Dal punto di vista biologico, si ipotizza che le differenze ormonali, come il ruolo degli estrogeni, possano influenzare la manifestazione della malattia nelle donne³⁹⁶. In età pediatrica la celiachia sembra presentare alcune peculiari differenze di genere: oltre a una maggiore frequenza nel sesso femminile si è osservato che nelle bambine sotto i 14 anni sembra prevalere la presentazione classica con anemia sideropenica e con una minore percentuale di patologia silente. Il sesso maschile, invece, sembra avere un maggior rischio di sviluppare linfoma a cellule T (<https://sip.it/wp-content/uploads/2022/05/defGuidaDef.pdf>). Negli adulti si osserva che nella femmina sono più frequenti l'infertilità, gli aborti ripetuti, il basso peso alla nascita e il parto prematuro, nel maschio la principale manifestazione cutanea della malattia è la dermatite erpetiforme. Dal punto di vista sociale, la differenza nelle diagnosi potrebbe anche derivare da fattori culturali e comportamentali. Le donne sono generalmente più propense a cercare assistenza medica e a segnalare sintomi, mentre gli

³⁹⁶ Merrheim J, et al. Autoimmun Rev. 2020 Mar;19(3):102468. doi: 10.1016/j.autrev.2020.102468.

uomini potrebbero minimizzare i sintomi o ritardare la ricerca di aiuto. Queste differenze possono influenzare la tempistica della diagnosi e l'accesso ai trattamenti.

Conclusioni

La prevenzione primaria della celiachia, che impedisca completamente l'insorgenza della malattia, non è ad oggi ancora possibile. Tuttavia, è possibile identificare le categorie di persone a rischio di sviluppare la celiachia, mediante un'attenta analisi dei dati che vengono forniti dalla letteratura, al fine di anticipare la diagnosi in questi soggetti, prima che la malattia si manifesti clinicamente. Studi recenti hanno confermato che la componente genetica e il sesso femminile sono due fattori che aumentano in modo rilevante il rischio di diventare celiaci. Tra gli altri fattori di rischio, un ruolo di crescente rilievo sembra essere svolto dalle infezioni che vengono contratte nei primi anni di vita, e non solo quelle strettamente gastrointestinali. Pertanto, strategie mirate e personalizzate che tengano conto delle differenze di genere sono auspicabili al fine di prevenire le complicanze della celiachia ed evitarne la diagnosi tardiva. Lo *screening* su celiachia e diabete di tipo 1, promosso dall'Istituto superiore di sanità e dal Ministero della salute, nasce proprio con questo scopo, ossia sottoporre la popolazione pediatrica italiana a test precoci al fine di identificare la predisposizione a sviluppare diabete di tipo 1 e celiachia per poter prevenire le gravi complicanze associate a queste patologie.

Riquadro I.VIII.II - Diabete di Tipo 1³⁹⁷

Introduzione

Il diabete di tipo 1 è una malattia autoimmune caratterizzata dalla distruzione delle cellule beta pancreatiche, responsabili della produzione di insulina, con conseguente aumento dei livelli di glucosio nel sangue³⁹⁸. Conosciuto anche come diabete giovanile o insulino-dipendente, si distingue dal diabete di tipo 2 (prevalente negli adulti) poiché si manifesta generalmente in età giovanile e richiede come unico trattamento l'insulina. Questa malattia si sviluppa solitamente durante l'adolescenza, ma può insorgere anche nei neonati o nei giovani adulti, accompagnandoli per tutta la vita³⁹⁹. Secondo la International Diabetes Federation (IDF), nel 2021 quasi il 10 per cento della popolazione adulta mondiale era affetta da diabete (537 milioni di persone), mentre 1,2 milioni di bambini e adolescenti (sotto i 19 anni) soffrivano di diabete di tipo 1 (0,046 per cento) (link: [Diabetes Facts and Figures / International Diabetes Federation \(idf.org\)](https://www.idf.org/diabetes-facts-and-figures)).

La prevenzione del diabete di tipo 1 è complessa, poiché i fattori di rischio che, in combinazione con una predisposizione genetica, innescano la risposta autoimmune contro le cellule pancreatiche non sono ancora del tutto chiari. Numerosi studi hanno esaminato possibili fattori virali, alimentari e ambientali, ma senza giungere a conclusioni definitive sulle cause della malattia. Le persone affette da diabete di tipo 1 hanno spesso familiari con la stessa patologia, suggerendo che il fenomeno autoimmune possa avere una base genetica. Chi ha un parente stretto con diabete di tipo 1 ha circa il 6 per cento di probabilità di sviluppare la malattia, mentre il rischio per chi non ha familiari diabetici è inferiore allo 0,5 per cento (link: [Diabete di tipo 1 - ISS](#)).

³⁹⁷ A cura di M.D'Archivio B.Scazzocchio, R.Vari -Istituto Superiore di Sanità.

³⁹⁸ Syed FZ. Ann Intern Med. 2022;175(3):ITC33-ITC48. doi: 10.7326/AITC202203150.

³⁹⁹ Vanderniet JA, et al Diabetes. Curr Cardiol Rep. 2022;24(10):1455-1465. doi: 10.1007/s11886-022-01762-w.

Un fattore significativo nell'insorgenza della malattia sembra essere quello geografico: l'incidenza del diabete di tipo 1 aumenta allontanandosi dall'Equatore. Le incidenze più elevate si registrano in Finlandia e in altri Paesi del Nord Europa, con tassi circa 400 volte superiori rispetto a quelli osservati in Cina e Venezuela, dove l'incidenza è tra le più basse al mondo⁴⁰⁰. La Sardegna rappresenta un'eccezione, con una delle incidenze più elevate a livello mondiale (link: salute.gov.it)

Situazione in Italia

In Italia, circa 300.000 persone convivono con il diabete di tipo 1, con una prevalenza dello 0,5 per cento sulla popolazione totale e dello 0,22 per cento tra i bambini in età pediatrica (link: [Relazione L115/87 2014 \(quotidianosanita.it\)](http://Relazione L115/87 2014 (quotidianosanita.it))). L'incidenza media del diabete di tipo 1 è di circa 12,26 casi per 100.000 abitanti all'anno, con una significativa variabilità geografica (link: [Comunicato Stampa N°21/2024 - Diabete di tipo 1 e celiachia: al via in Italia gli screening pediatrici, i primi al mondo organizzati da una legge dello Stato - ISS](#)).

In particolare, la Sardegna registra un tasso di incidenza di 45 casi ogni 100.000 persone, uno dei più alti al mondo⁴⁰¹. Nel resto d'Italia, l'incidenza varia considerevolmente: nel Nord Italia, il Friuli-Venezia Giulia ha registrato un tasso di incidenza di 15,8 nuovi casi per 100.000 bambini tra 0 e 18 anni (2010-2013)⁴⁰², mentre in Veneto l'incidenza è stata stimata a 19,7 nuovi casi per 100.000 abitanti all'anno nel periodo 2015-2020⁴⁰³. Nel Sud Italia, la Puglia ha riportato un'incidenza media annua di 25,2 casi per 100.000 abitanti tra il 2009 e il 2013⁴⁰⁴, e in Calabria, tra il 2019 e il 2021, l'incidenza è stata di 20,6 nuove diagnosi per 100.000 abitanti all'anno, con tassi più elevati tra le femmine e nei bambini di età compresa tra 5 e 9 anni⁴⁰⁵.

Principali Differenze di Sesso e Genere

I dati disponibili sulle differenze di sesso e genere nel diabete di tipo 1 sono limitati, ma si osserva generalmente un'incidenza maggiore negli uomini rispetto alle donne (circa 22 contro 17 ogni 100.000)⁴⁰⁶. In Svezia, tra i soggetti di età compresa tra 15 e 39 anni, l'incidenza nei maschi è risultata essere fino al doppio rispetto a quella nelle donne. Tra le possibili spiegazioni biologiche di queste differenze vi sono fattori ormonali e genetici: ad esempio il testosterone potrebbe aumentare il rischio di diabete di tipo 1 nei maschi⁴⁰⁷. Questi dati sono confermati da uno studio danese, secondo cui l'incidenza del diabete di tipo 1 nelle donne diminuisce dopo i 20 anni, mentre negli uomini rimane alta fino ai 40 anni⁴⁰⁸. Nonostante l'incidenza più alta tra gli uomini, le donne con diabete di tipo 1 presentano un rischio di mortalità per tutte le cause superiore del 40 per cento rispetto agli uomini e un rischio doppio di eventi vascolari, sia fatali che non fatali⁴⁰⁹. Inoltre, nelle donne, lo sviluppo del diabete di tipo 1 prima dei dieci anni comporta una perdita media di 3,5 anni di vita aggiuntivi rispetto ai 14,2 anni persi dagli uomini⁴¹⁰. In Italia, uno studio basato sulle Schede di Dimissione Ospedaliera ha rilevato che tra il 2005 e il 2010 l'incidenza media

⁴⁰⁰ Mobasser M. et al. Health Promot Perspect. 2020;10(2):98-115]. doi: 10.34172/hpp.2020.18.

⁴⁰¹ Songini M, et al. Acta Diabetol. 2017;54:9-17. doi: 10.1007/s00592-016-0909-2.

⁴⁰² Valent F, et al. Acta Diabetol. 2016;53:629-635. doi: 10.1007/s00592-016-0854-0.

⁴⁰³ Maffei C, et al. Diabetes Res Clin Pract. 2021; 179:109020. doi: 10.1016/j.diabres.2021.109020.

⁴⁰⁴ Fortunato F, et al. J Diabetes Res. 2016;2016:7239692. doi: 10.1155/2016/7239692.

⁴⁰⁵ Passanisi S, et al. Ital J Pediatr 48, 66 (2022). doi: 10.1186/s13052-022-01264-z.

⁴⁰⁶ Thomson I, et al. Diabet Med. 2023 Aug;40(8):e15069. doi: 10.1111/dme.15069.

⁴⁰⁷ Wandell PE, et al. Curr Diabetes Rev. 2013;9(4):342-9. doi: 10.2174/15733998113099990064.

⁴⁰⁸ Carstensen B, et al. BMJ Open Diabetes Res Care. 2020 May;8(1):e001071.

⁴⁰⁹ Huxley RR, et al. Lancet Diabetes Endocrinol. 2015;3:198-206. doi: 10.1016/S2213-8587(14)70248-7.

⁴¹⁰ Huxley R, et al. BMJ. 2006;332:73-76.

nazionale del diabete di tipo 1 tra i bambini da 0 a 4 anni era di 13,4 casi per 100.000, ma con una prevalenza maggiore nei maschi (14,1) rispetto alle femmine (12,7)⁴¹¹.

Conclusioni

Il diabete di tipo 1 rappresenta una sfida crescente per la salute pubblica in Italia, con un'incidenza in aumento e significative differenze di distribuzione tra le varie regioni. Le differenze di sesso e genere offrono ulteriori spunti per comprendere meglio la complessità della malattia, evidenziando la necessità di interventi mirati e strategie di prevenzione specifiche per le diverse popolazioni. È essenziale continuare a raccogliere e analizzare dati per migliorare la diagnosi e il trattamento di questa patologia.

A tal proposito, l'Italia si distingue come il primo Paese al mondo ad aver istituito uno screening del diabete di tipo 1 grazie alla recente legge 130/2023 del 15 settembre 2023 (link: : [Comunicato Stampa N°21/2024 - Diabete di tipo 1 e celiachia: al via in Italia gli screening pediatrici, i primi al mondo organizzati da una legge dello Stato - ISS](#)). Questo screening potrà favorire una diagnosi precoce, prevenendo complicanze gravi come la chetoacidosi, che spesso rappresenta il primo segno della malattia. I dati raccolti permetteranno lo sviluppo di politiche sanitarie più efficaci per rispondere alle esigenze di tutti i pazienti.

⁴¹¹ Vichi M, et al. Acta Diabetol. 2014;51(2):287-94). doi: 10.1007/s00592-014-0556-4.

Tavola 1.8.2.1 Tassi di ospedalizzazione per tipo attività, regime di ricovero e genere (per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2022.

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
2022	88,76	91,07	25,86	27,22	4,21	4,64	0,48	0,34	1,02	1,30

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 2015-2022.

ANNI	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
REGIONE DI RESIDENZA	Uomini	Donne	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	92,63	91,20
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	108,54	102,91
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	84,25	86,70
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	99,26	106,16
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	87,13	89,41
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	90,11	92,55
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	94,70	97,63
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	102,31	101,78
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	100,95	103,55
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	90,31	93,20
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	103,88	103,65
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	96,19	95,80
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	85,52	88,53
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	96,60	95,43
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	94,78	92,03
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	79,72	86,37
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	91,37	92,56
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	89,65	86,65
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	83,51	84,68
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	81,36	85,12
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	86,33	87,24
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	88,76	91,07

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 2015-2022.

ANNI	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
REGIONE DI RESIDENZA	Uomini	Donne	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	25,89	28,33
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	32,01	41,62
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	21,81	22,97
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	29,15	27,19
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	37,61	31,69
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	20,70	22,81
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	25,56	27,13
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	36,45	40,01
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	23,45	24,77
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	29,26	26,73
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	27,80	26,76
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	30,98	31,28
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	33,95	35,96
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	31,28	32,96
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	28,53	28,37
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	35,09	36,26
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	8,80	10,94
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	27,55	28,72
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	26,30	28,23
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	19,31	21,99
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	39,23	39,88
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	25,86	27,22

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 2015-2022.

Fasce di età	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	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	457,97	393,80
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	57,88	44,96
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	29,81	23,28
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	30,81	41,03
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	31,60	95,48
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	74,71	62,82
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	169,88	111,72
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	275,00	197,25
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	88,76	91,07

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 2015-2022.

REGIONE DI RESIDENZA	Riabilitazione in regime ordinario															
	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	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	6,65	8,07
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	7,85	9,33
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	6,43	6,91
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	4,90	6,57
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	6,68	5,91
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	4,06	4,39
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	1,36	1,65
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	6,32	7,22
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	2,66	2,68
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	2,25	1,94
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	3,90	4,09
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	2,96	3,19
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	3,97	4,78
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	4,37	4,74
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	4,43	4,39
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	2,78	2,90
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	3,58	3,66
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	3,27	4,32
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	4,68	5,23
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	3,45	4,07
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	2,29	2,87
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	4,21	4,64

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 2015-2022.

REGIONE DI RESIDENZA	Riabilitazione in regime diurno															
	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	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	0,67	0,45
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	0,10	0,11
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	0,17	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	0,46	0,27
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	0,98	0,53
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	0,69	0,42
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	0,22	0,12
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	0,57	0,55
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	0,48	0,27
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	0,20	0,16
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	0,50	0,33
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	0,12	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	0,94	0,68
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	0,13	0,06
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	0,20	0,14
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	0,69	0,47
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	0,26	0,13
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	0,21	0,21
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	0,46	0,48
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	0,68	0,59
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	0,35	0,15
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	0,48	0,34

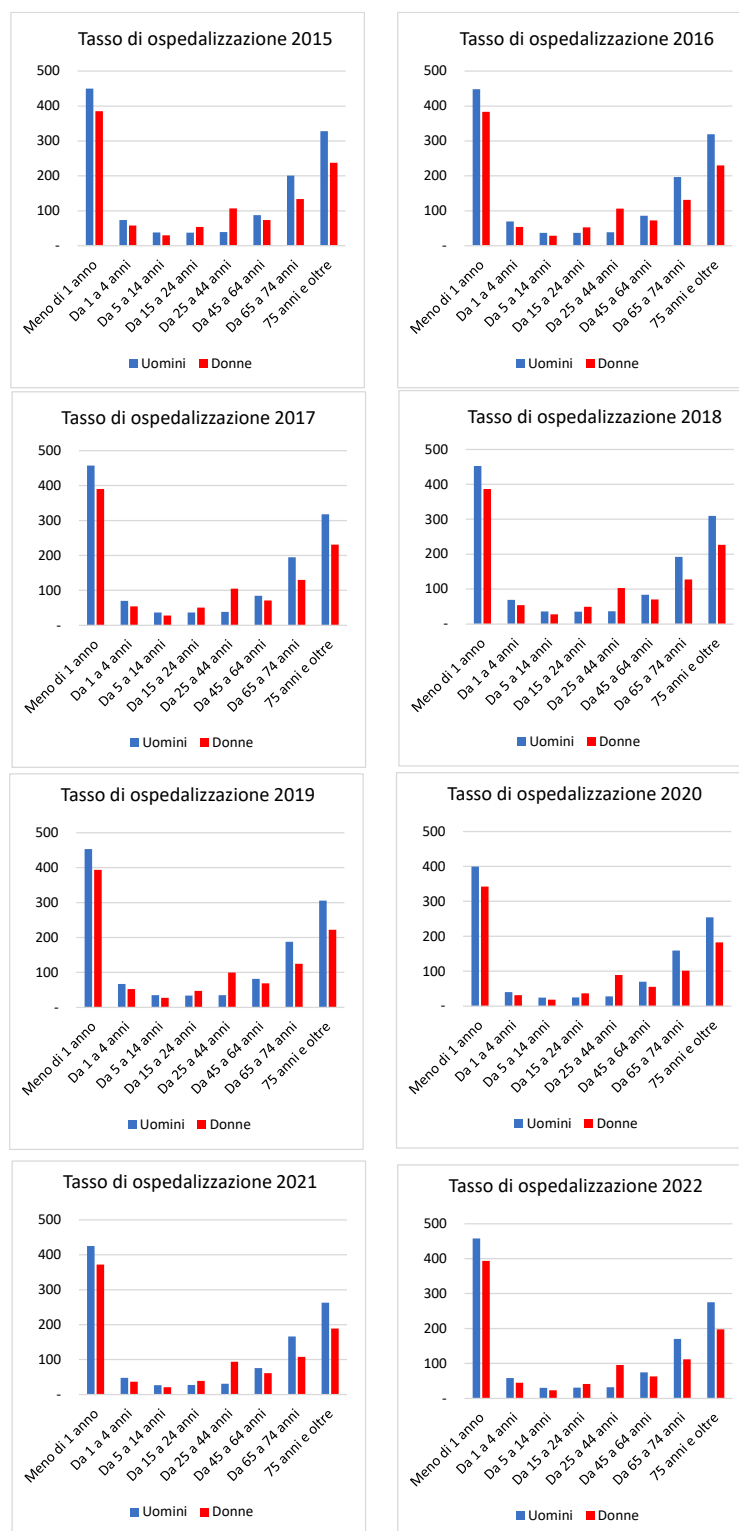
Fonte: Ministero della Salute - Direzione Generale della Programmazione Sanitaria - banca dati SDO.

Tavola 1.8.2.7 Tasso di ospedalizzazione per regione e genere (per 1.000 abitanti) - Attività di lungodegenza - Anni 2015-2022.

REGIONE DI RESIDENZA	Lungodegenza															
	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	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	1,45	1,68
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	0,71	0,91
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	0,36	0,65
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	2,48	3,14
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	1,51	2,48
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	0,45	0,57
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	0,53	0,48
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	1,80	1,85
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	4,44	5,79
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	0,30	0,36
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	1,28	1,22
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	1,79	1,97
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	0,89	1,27
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	1,31	1,33
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	0,17	0,18
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	0,64	0,79
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	0,55	0,59
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	1,82	2,45
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	0,65	0,85
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	0,52	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	0,63	0,83
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	1,02	1,30

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 2015-2022.



Fonte: Ministero della Salute - Direzione Generale della Programmazione Sanitaria - banca dati SDO.

1.8.3 - Il personale del Servizio Sanitario Nazionale

Il personale dipendente⁴¹² 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'università⁴¹³. Il personale, livellato e dirigente, viene presentato nei diversi ruoli⁴¹⁴, nell'ambito dei quali sono inserite varie figure professionali distinte in: **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 e altre figure.

Il Servizio sanitario nazionale⁴¹⁵ ha registrato, a partire dal 2010 e fino al 2021, una riduzione del personale in servizio, passando da 646.812 unità nel 2010 a 617.293 unità nel 2021, per poi salire a 625.315 unità⁴¹⁶ nel 2022 (**Figura 1.8.3.1**), con un incremento dell'1,3 per cento.

Nella **Figura 1.8.3.2** è riportato l'andamento secondo il genere. Il *trend* decrescente riguarda gli uomini, che mostrano una diminuzione di 43.639 unità (-18,6 per cento) nel periodo 2010-2022, rispetto alle donne che aumentano di 22.142 unità (+5,4 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; si è avuto poi un incremento nel 2022 rispetto al 2021 dello 0,2 per cento (+358 unità). Le donne, invece, mostrano la maggiore riduzione di personale nel 2015 (-1,2 per cento), mentre nel quadriennio 2017-2020 si evidenzia un *trend* lievemente crescente crescita dello (+0,3 per cento nel 2017, +1 per cento nel 2018 e 2019, +3,0 nel 2020). Nel 2022 c'è stato un incremento dell'1,8 per cento (+7.664 unità) rispetto al 2021.

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 annua. Si osserva nel periodo 2010-2022 una prevalenza della componente femminile rispetto a quella maschile in quasi tutti i ruoli ad eccezione di quello professionale. Per 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 101.827 unità nel 2022), si osserva un riequilibrio di genere nella composizione a favore delle donne: la quota di donne sale, infatti, al 52,4 per cento nel 2022 aumentando di ben 34,4 punti percentuali rispetto al 2010 (tra il 2010 e il 2022 gli uomini si riducono da 67.788 a 48.515, mentre le donne aumentano da 39.660 a 53.312).

⁴¹² I dati esposti nelle tavole sono stati raccolti dal Ministero della salute attraverso l'infrastruttura del sistema informativo della Ragioneria generale dello Stato e resi disponibili nel Sistema informativo sanitario nazionale dal Ministero; tali dati pertanto possono differire da quelli disponibili nelle statistiche relative al Conto annuale anche per una definizione del perimetro di riferimento come nel caso degli IRCSS riportato nella nota successiva. Ai sensi dell'articolo 1, comma 1 del D.P.R. n. 761 del 1979, il personale addetto ai presidi, servizi e uffici delle Aziende sanitarie locali è inquadrato in ruoli nominativi regionali, istituiti e gestiti dalla Regione.

⁴¹³ 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.

⁴¹⁴ 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.

⁴¹⁵ 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.

⁴¹⁶ 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 2022 a 699 unità.

Riquadro I.VIII.III.I - Le differenze di genere del personale sanitario nel part-time

Utilizzando dati forniti dal Ministero della Salute⁴¹⁷, è possibile approfondire la tematica della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da parte del personale del Servizio sanitario nazionale. Pur non avendo lo stesso perimetro⁴¹⁸ dei dati esaminati nella distribuzione del personale nelle pagine precedenti, si ritiene significativa la distribuzione per genere nella fruizione del part time. Dall'esame dei dati relativi al 2022 si riscontrano due modalità di fruizione del part-time: fino al 50 per cento e oltre il 50 per cento.

Il part-time fino al 50 per cento è scelto da circa l'88 per cento delle donne e dall'12 per cento degli uomini; usufruiscono invece del part time oltre il 50 per cento il 96,0 per cento delle donne e il 4,0 per cento degli uomini.

In quasi tutti i ruoli, le diverse *funzioni e le modalità di fruizione, è nettamente prevalente la richiesta di part-time da parte della componente femminile rispetto a quella maschile*. Guardando ai medici, sono donne circa l'85 per cento di coloro che scelgono il part-time fino al 50 per cento; la differenza è ancora più evidente nel part-time superiore al 50 per cento, dove le donne medico sono circa il 92 per cento del personale; anche le infermiere, con modalità fino al 50 per cento della prestazione lavorativa, rappresentano circa il 94 del totale (**Figura 1.8.3.3a** e **Figura 1.8.3.3b**). L'unica eccezione è rappresentata dai profili del Ruolo professionale (avvocati, ingegneri, architetti, geologi, assistenti religiosi, etc.) ove la richiesta del part-time, presumibilmente poiché tali profili sono composti per lo più da uomini, è prevalente per la componente maschile.

Il personale dei ruoli del Servizio Sanitario nazionale sul territorio - Anno 2022.

Prendendo a riferimento l'anno 2022, quando risultano 625.315 unità di personale, si osserva che il 69,5 per cento è rappresentato da donne e il 30,5 per cento da uomini.

Nel **ruolo sanitario**, quello prevalente, le donne sono il 70,2 per cento; la maggior parte del personale in tale ruolo è costituito da medici e infermieri. Nel 2022, sono presenti 101.827 medici e odontoiatri e 268.013 unità di personale infermieristico che, nel complesso, costituiscono l'81,8 per cento di tutto il personale del ruolo sanitario (**Figura 1.8.3.4**).

Il personale femminile è maggiormente rappresentato nei profili che riguardano prevalentemente la cura e l'assistenza della persona: infermiere (donne 77,8 e uomini 22,2 per cento), (**Figura 1.8.3.5b**), psicologo (donne 81,4 e uomini 18,6 per cento), personale di riabilitazione (donne 81,7 e uomini 18,3 per cento), personale tecnico sanitario (donne 64,9 e uomini 35,1 per cento), farmacista (donne 79,9 e uomini 20,1 per cento), biologo (donne 82,4 e uomini 17,6 per cento); le composizioni percentuali non variano in maniera significativa rispetto al 2021. Mentre nel complesso dell'aggregato dei medici e degli odontoiatri i due generi sono rappresentati in misura quasi uguale⁴¹⁹ (D:52,4 per cento; U:47,6 per cento) (**Figura 1.8.3.5a**), la componente maschile è prevalente per il profilo di veterinario (D:35,2 per cento, U:64,8 per cento) e, in lieve misura, anche per quello relativo

⁴¹⁷ Direzione generale del sistema informativo e statistico su dati del conto annuale.

⁴¹⁸ Il perimetro, per cui sono disponibili i dati elaborati in questo approfondimento, è più ampio (si tratta di circa 37 mila persone in più) rispetto a quello preso in considerazione nel Paragrafo 1.8.3, comprendendo oltre al personale delle Aziende sanitarie locali, delle Aziende Ospedaliere, delle Aziende Ospedaliere universitarie, quello degli IRCCS PUBBLICI, dell'ESTAR TOSCANA, dell'ISPO, dell'ARES LAZIO, dell'AREU e AGENZIA CSS LOMBARDIA, dell'AZIENDA ZERO VENETO, dell'A.Li.Sa LIGURIA.

⁴¹⁹ Si evidenzia che su 115 unità di odontoiatri nel 2022 le donne rappresentano il 34,8 per cento e gli uomini il 65,2 per cento.

alla vigilanza e all'ispezione (D:48,7 per cento, U:51,3 per cento). La distribuzione geografica del personale femminile del ruolo sanitario viene illustrata nella **Figura 1.8.3.6**.

Il personale del **ruolo professionale** rappresenta lo 0,2 per cento del totale del personale del Servizio sanitario nazionale ed è composto da avvocati, ingegneri, architetti, geologi e assistenti religiosi. Gli uomini rappresentano il 74,1 per cento del personale, le donne il 25,9 per cento. Il personale di genere femminile è maggiormente presente nel profilo degli avvocati (D:59,9 per cento; U:40,1 per cento); negli altri profili è prevalente la componente maschile.

La distribuzione percentuale del personale femminile del ruolo professionale per regione e per genere viene illustrata nella **Figura 1.8.3.7**. Per il **ruolo professionale** le donne risultano maggiormente presenti nelle regioni Emilia-Romagna (16,5 per cento), Campania (15,1 per cento) e Lombardia (14,3 per cento).

Il personale del **ruolo tecnico** rappresenta il 17,8 per cento del totale del personale ed è composto dai seguenti profili professionali: analisti, statistici, sociologi, assistenti sociali, collaboratori tecnici, assistenti tecnici, programmatori, operatori tecnici assistenza, ausiliari specializzati; esso vede una rappresentanza femminile del 65,3 per cento e una rappresentanza maschile del 34,7 per cento. La composizione percentuale per regione e per genere femminile (**Figura 1.8.3.8**) 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:43,5 per cento), Calabria (D:43,1 per cento), e Basilicata (D:47,8 per cento).

Il personale del **ruolo amministrativo** è il 9,7 per cento del totale del personale nel 2022. Le figure professionali che compongono il ruolo amministrativo sono rappresentate da collaboratori amministrativi, assistenti amministrativi e coadiutori amministrativi. Nella composizione per genere, a livello complessivo, prevale la presenza 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 59,2 per cento.

La composizione percentuale per regione e per genere del ruolo amministrativo (**Figura 1.8.3.9**) mette in evidenza come in tutte le regioni italiane la componente femminile sia prevalente su quella degli uomini con percentuali superiori all'80 per cento nelle regioni Piemonte, Valle D'Aosta, Trentino-Alto Adige ed Emilia-Romagna. L'unica regione nella quale invece figura una lieve prevalenza della componente degli uomini è rappresentata dalla Calabria dove la percentuale di donne è pari al 47,5 per cento.

Il personale medico del Servizio Sanitario italiano per area funzionale e genere.

I medici⁴²⁰ impiegati a tempo indeterminato nell'anno 2022 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 113.160 unità, evidenziando una

⁴²⁰ 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.

tendenza generalmente crescente a partire dal 2015 e decrescente rispetto al 2021 (-1,9 per cento).

L'esame della composizione per genere nel periodo mostra la prevalenza degli uomini fino a tutto il 2020, mentre a partire dal 2021 si osserva un aumento del numero delle donne medico.

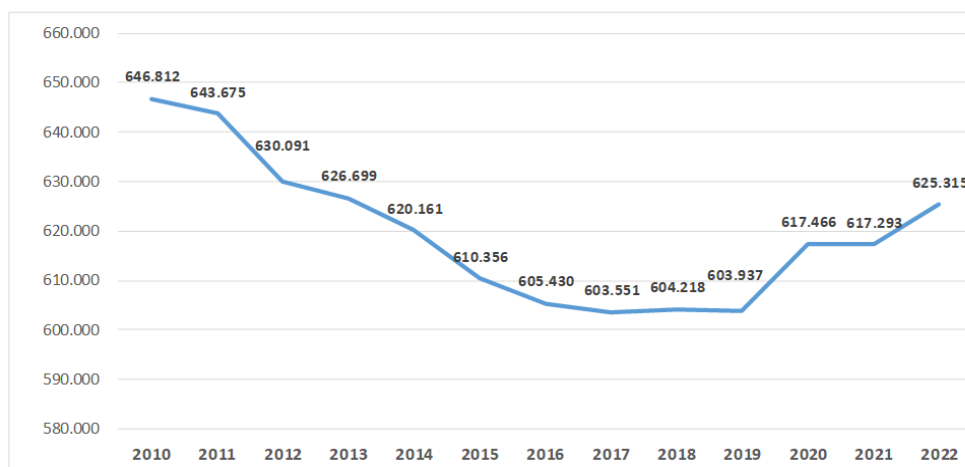
Dalla **Figura 1.8.3.10** si osserva che, mentre nel 2015 gli uomini erano pari al 58,1 per cento del personale medico (D:41,9 per cento), nel 2022 sono passati al 48,5 per cento (D:51,7 per cento); l'aumento delle donne medico negli otto anni considerati è stato del 33,1 per cento (da 43.981 a 58.520 unità), mentre la diminuzione dei medici uomini è stata del 10,2 per cento (da 60.879 unità nel 2015 a 54.640 nel 2022).

Il personale medico viene inquadrato in base alla tipologia di specializzazione conseguita in tre aree funzionali principali: servizi, chirurgia, medicina (**Figura 1.8.3.11**). È presente anche un ridotto numero di medici che ha conseguito altre specializzazioni rispetto a quelle elencate nelle precedenti aree funzionali (8.036 unità nel 2022 pari al 7,1 per cento del personale) e 918 unità di medici, lo 0,8 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 40,5 per cento del personale. Il personale nell'area dei servizi è pari al 27,1 per cento e quello dell'area di chirurgia rappresenta il 22,9 per cento del totale.

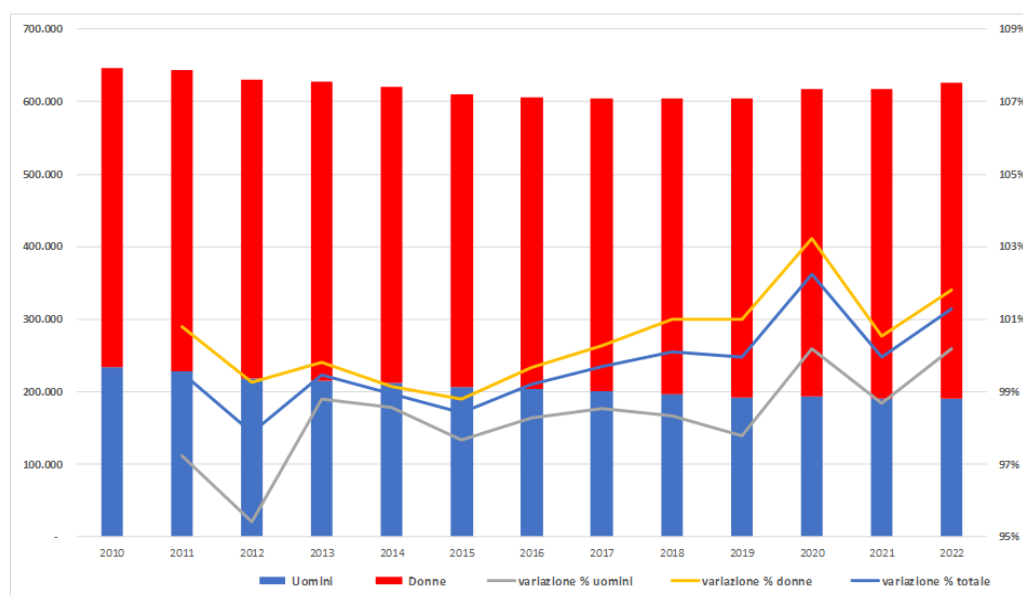
La **Figura 1.8.3.12** mostra le variazioni percentuali (incremento/decremento) del numero delle donne medico rilevate attraverso l'analisi dei dati. In particolare, si rileva che, rispetto all'anno 2015, il numero delle donne nel 2022 è cresciuto in tutte le aree funzionali; si evidenzia una riduzione (decremento del 47,6 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 23,7 per cento nell'area funzionale dei servizi (+3.330 unità), del 55,2 per cento nell'area funzionale di chirurgia (+3.159 unità) e del 40,8 per cento nell'area funzionale di medicina (+8.066 unità).

Figura 1.8.3.1 Personale del Servizio Sanitario Nazionale - 2010-2022.



Fonte: Ministero della salute.

Figura 1.8.3.2 Personale del Servizio Sanitario Nazionale per genere e variazioni percentuali- Serie storica 2010-2022.



Fonte: Ministero della salute.

Tavola 1.8.3.1 Personale complessivo per tipologia di ruolo e genere - Serie storica 2010-2022 (valore assoluto e composizione percentuale).

Tipologia ruolo	2010			2011			2012			2013			2014			2015			2016		
	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale
Ruolo sanitario	160.542	292.763	453.305	157.144	295.832	452.976	151.124	295.071	446.195	149.615	294.660	444.275	147.913	292.645	440.558	144.878	289.822	434.700	142.655	289.006	431.661
Medici e Odontoiatri	67.788	39.660	107.448	65.858	40.921	106.779	62.683	41.935	104.618	61.680	42.157	103.837	60.600	42.242	102.842	58.804	42.319	101.123	57.524	43.179	100.703
Altro personale laureato:	8.160	10.064	18.224	7.823	10.175	17.998	7.430	10.204	17.634	7.309	10.174	17.483	7.168	10.034	17.202	6.966	9.850	16.816	6.760	9.751	16.511
<i>Veterinari</i>	4.549	796	5.344	4.431	822	5.253	4.257	859	5.116	4.219	874	5.093	4.148	881	5.029	4.058	884	4.942	3.965	905	4.870
<i>Farmacisti, Biologi, Psicologi, Altri</i>	3.612	9.268	12.880	3.392	9.353	12.745	3.173	9.345	12.518	3.090	9.300	12.390	3.020	9.153	12.173	2.908	8.966	11.874	2.795	8.846	11.641
Personale Infermieristico	60.601	203.202	263.803	60.081	204.297	264.378	58.554	202.383	260.937	58.314	201.633	259.947	58.056	199.990	258.046	57.426	197.869	255.295	57.036	196.508	253.544
Dirigente delle Professioni Sanitarie	99	152	251	132	190	322	131	214	345	127	214	341	124	211	335	123	210	333	124	219	343
Tecnico-Sanitario	13.860	19.610	33.470	13.399	19.895	33.294	12.796	20.036	32.832	12.742	20.066	32.808	12.637	19.961	32.598	12.412	19.771	32.183	12.199	19.826	32.025
Riabilitazione	3.742	16.273	20.015	3.683	16.326	20.009	3.643	16.223	19.866	3.616	16.249	19.865	3.578	16.117	19.695	3.542	15.865	19.407	3.496	15.665	19.161
Vigilanza e Ispezione	6.291	3.802	10.093	6.168	4.028	10.196	5.887	4.076	9.963	5.827	4.167	9.994	5.750	4.090	9.840	5.605	3.938	9.543	5.516	3.858	9.374
Ruolo professionale (Avvocati, ingegneri, architetti, geologi, assistenti religiosi)	1.324	246	1.570	1.295	256	1.551	1.201	251	1.452	1.160	241	1.401	1.119	244	1.363	1.071	240	1.311	1.049	243	1.292
Ruolo tecnico (Analisti, statistici, sociologi, assistenti sociali, collaboratori tecnici, assistenti tecnici, Programmatori, Operatori tecnici assistenza, Ausiliari specializzati)	49.279	67.328	116.607	47.361	67.918	115.279	44.519	66.770	111.289	43.843	66.624	110.467	43.000	66.092	109.092	41.757	65.628	107.385	40.888	65.766	106.654
Ruolo amministrativo	22.835	51.371	74.206	21.774	51.067	72.841	20.363	49.948	70.311	20.021	49.649	69.670	19.582	48.883	68.465	19.055	47.332	66.387	18.629	46.659	65.288
Direttori Amministrativi	1.495	1.257	2.752	1.334	1.246	2.580	1.180	1.232	2.412	1.126	1.205	2.331	1.071	1.180	2.251	1.021	1.138	2.159	981	1.130	2.111
Amministrativi: Collaboratori, Assistenti, Coadiutori, Commessi	21.340	50.114	71.454	20.440	49.821	70.261	19.183	48.716	67.899	18.895	48.444	67.339	18.511	47.703	66.214	18.034	46.194	64.228	17.648	45.529	63.177
Personale qualifiche atipiche	131	417	548	127	395	522	126	340	466	137	400	537	104	254	358	56	239	295	49	250	299
Totale	234.111	412.125	646.236	227.701	415.468	643.169	217.333	412.380	629.713	214.776	411.574	626.350	211.718	408.118	619.836	206.817	403.261	610.078	203.270	401.924	605.194
Restante personale (Specializzandi, Personale contrattista equiparato, Personale addetto ai L.S.U.)	522	54	576	461	45	506	347	31	378	318	31	349	292	33	325	253	25	278	213	23	236
TOTALE PERSONALE	234.633	412.179	646.812	228.162	415.513	643.675	217.680	412.411	630.091	215.094	411.605	626.699	212.010	408.151	620.161	207.070	403.286	610.356	203.483	401.947	605.430
Ruolo sanitario	35%	65%	100%	35%	65%	100%	34%	66%	100%	34%	66%	100%	34%	66%	100%	33%	67%	100%	33%	67%	100%
Medici e Odontoiatri	63%	37%	100%	62%	38%	100%	60%	40%	100%	59%	41%	100%	59%	41%	100%	58%	42%	100%	57%	43%	100%
Altro personale laureato:	45%	55%	100%	45%	57%	101%	45%	58%	103%	45%	58%	103%	45%	58%	103%	45%	59%	103%	41%	59%	100%
<i>Veterinari</i>	85%	15%	100%	84%	16%	100%	83%	17%	100%	83%	17%	100%	82%	18%	100%	82%	18%	100%	81%	19%	100%
<i>Farmacisti, Biologi, Psicologi, Altri</i>	28%	72%	100%	27%	73%	100%	25%	75%	100%	25%	75%	100%	25%	75%	100%	24%	76%	100%	24%	76%	100%
Personale Infermieristico	23%	77%	100%	23%	77%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%
Dirigente delle Professioni Sanitarie	39%	61%	100%	41%	59%	100%	38%	62%	100%	37%	63%	100%	37%	63%	100%	37%	63%	100%	36%	64%	100%
Tecnico-Sanitario	41%	59%	100%	40%	60%	100%	39%	61%	100%	39%	61%	100%	39%	61%	100%	39%	61%	100%	38%	62%	100%
Riabilitazione	19%	81%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%
Vigilanza e Ispezione	62%	38%	100%	60%	40%	100%	59%	41%	100%	58%	42%	100%	58%	42%	100%	59%	41%	100%	59%	41%	100%
Ruolo professionale (Avvocati, ingegneri, architetti, geologi, assistenti religiosi)	84%	16%	100%	83%	17%	100%	83%	17%	100%	83%	17%	100%	82%	18%	100%	82%	18%	100%	81%	19%	100%
Ruolo tecnico (Analisti, statistici, sociologi, assistenti sociali, collaboratori tecnici, assistenti tecnici, Programmatori, Operatori tecnici assistenza, Ausiliari specializzati)	42%	58%	100%	41%	59%	100%	40%	60%	100%	40%	60%	100%	39%	61%	100%	39%	61%	100%	38%	62%	100%
Ruolo amministrativo	31%	69%	100%	30%	70%	100%	29%	71%	100%	29%	71%	100%	29%	71%	100%	29%	71%	100%	29%	71%	100%
Direttori Amministrativi	54%	46%	100%	52%	48%	100%	49%	51%	100%	48%	52%	100%	48%	52%	100%	47%	53%	100%	46%	54%	100%
Collaboratori Amministrativi, Assistenti Amministrativi, Coadiutori Amministrativi, Commessi	30%	70%	100%	29%	71%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%
Personale qualifiche atipiche	24%	76%	100%	24%	76%	100%	27%	73%	100%	26%	74%	100%	29%	71%	100%	19%	81%	100%	16%	84%	100%
Restante personale (Specializzandi, Personale contrattista equiparato, Personale addetto ai L.S.U.)	36%	64%	100%	35%	65%	100%	35%	65%	100%	34%	66%	100%	34%	66%	100%	34%	66%	100%	90%	10%	100%

(segue) Tavola 1.8.3.1 Personale complessivo per tipologia di ruolo e genere - Serie storica 2010-2022 (valore assoluto e composizione percentuale).

Tipologia ruolo	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale
Ruolo sanitario	140.760	290.732	431.492	139.064	295.715	434.779	136.462	299.706	436.168	136.683	309.644	446.327	134.974	312.385	447.359	134.544	317.327	451.871
Medici e Odontoiatri	56.259	44.841	101.100	54.621	47.255	101.876	53.173	49.143	102.316	51.746	51.346	103.092	50.059	52.432	102.491	48.515	53.312	101.827
Altro personale laureato:	6.557	9.675	16.232	6.268	9.840	16.108	5.990	10.067	16.057	5.764	10.281	16.045	5.570	10.934	16.504	5.467	11.595	17.062
<i>Veterinari</i>	3.859	931	4.790	3.642	996	4.638	3.470	1.073	4.543	3.281	1.218	4.499	3.060	1.411	4.471	2.931	1.595	4.526
<i>Farmacisti, Biologi, Psicologi, Altri</i>	2.698	8.744	11.442	2.626	8.844	11.470	2.521	8.994	11.515	2.483	9.063	11.546	2.510	9.523	12.033	2.536	10.000	12.536
Personale Infermieristico	56.900	196.530	253.430	57.327	198.492	255.819	56.780	199.649	256.429	58.742	205.944	264.686	58.774	205.994	264.768	59.631	208.382	268.013
Dirigente delle Professioni Sanitarie	137	224	361	143	243	386	169	270	439	201	334	535	231	363	594	268	383	651
Tecnico-Sanitario	12.007	20.026	32.033	11.956	20.396	32.352	11.818	20.932	32.750	11.721	21.369	33.090	11.837	21.824	33.661	12.105	22.385	34.490
Riabilitazione	3.475	15.520	18.995	3.520	15.528	19.048	3.501	15.617	19.118	3.550	16.015	19.565	3.674	16.407	20.081	3.732	16.686	20.418
Vigilanza e Ispezione	5.425	3.916	9.341	5.229	3.961	9.190	5.030	4.028	9.058	4.959	4.355	9.314	4.829	4.431	9.260	4.826	4.584	9.410
Ruolo professionale (Avvocati, ingegneri, architetti, geologi, assistenti religiosi)	1.028	250	1.278	1.004	269	1.273	999	293	1.292	1.028	320	1.348	1.023	356	1.379	1.056	370	1.426
Ruolo tecnico (Analisti, statistici, sociologi, assistenti sociali, collaboratori tecnici, assistenti tecnici, Programmatori, Operatori tecnici assistenza, Ausiliari specializzati)	40.182	65.911	106.093	39.104	65.928	105.032	38.349	67.122	105.471	38.885	70.929	109.814	38.167	70.822	108.989	38.680	72.747	111.427
Ruolo amministrativo	18.182	45.866	64.048	17.694	44.875	62.569	16.889	43.749	60.638	16.487	43.297	59.784	16.406	42.936	59.342	16.658	43.729	60.387
Direttori Amministrativi	957	1.141	2.098	890	1.142	2.032	872	1.170	2.042	854	1.180	2.034	907	1.280	2.187	912	1.325	2.237
Amministrativi: Collaboratori, Assistenti, Coadiutori, Commessi	17.225	44.725	61.950	16.804	43.733	60.537	16.017	42.579	58.596	15.633	42.117	57.750	15.499	41.656	57.155	15.746	42.404	58.150
Personale qualifiche atipiche	192	272	464	188	263	451	56	231	287	28	165	193	24	153	177	27	144	171
Totale	200.344	403.031	603.375	197.054	407.050	604.104	192.755	411.101	603.856	193.111	424.355	617.466	190.594	426.652	617.246	190.965	434.317	625.282
Restante personale (Specializzandi, Personale contrattista equiparato, Personale addetto ai L.S.U.)	161	15	176	107	7	114	75	6	81	57	5	62	42	5	47	29	4	33
TOTALE PERSONALE	200.505	403.046	603.551	197.161	407.057	604.218	192.830	411.107	603.937	193.168	424.360	617.528	190.636	426.657	617.293	190.994	434.321	625.315
Ruolo sanitario	33%	67%	100%	32%	68%	100%	31%	69%	100%	31%	69%	100%	30%	70%	100%	29,8%	70,2%	100%
Medici e Odontoiatri	56%	44%	100%	54%	46%	100%	52%	48%	100%	50%	50%	100%	49%	51%	100%	47,6%	52,4%	100%
Altro personale laureato:	40%	60%	100%	39%	61%	100%	37%	63%	100%	36%	64%	100%	34%	66%	100%	32,0%	68,0%	100%
<i>Veterinari</i>	81%	19%	100%	79%	21%	100%	76%	24%	100%	73%	27%	100%	68%	32%	100%	64,8%	35,2%	100%
<i>Farmacisti, Biologi, Psicologi, Altri</i>	24%	76%	100%	23%	77%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%	21%	79%	100%	20,2%	79,8%	100%
Personale Infermieristico	22%	78%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%	22%	78%	100%	22,2%	77,8%	100%
Dirigente delle Professioni Sanitarie	38%	62%	100%	37%	63%	100%	38%	62%	100%	38%	62%	100%	39%	61%	100%	41,2%	58,8%	100%
Tecnico-Sanitario	37%	63%	100%	37%	63%	100%	36%	64%	100%	35%	65%	100%	35%	65%	100%	35,1%	64,9%	100%
Riabilitazione	18%	82%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%	18%	82%	100%	18,3%	81,7%	100%
Vigilanza e Ispezione	58%	42%	100%	57%	43%	100%	56%	44%	100%	53%	47%	100%	52%	48%	100%	51,3%	48,7%	100%
Ruolo professionale (Avvocati, ingegneri, architetti, geologi, assistenti religiosi)	80%	20%	100%	79%	21%	100%	77%	23%	100%	76%	24%	100%	74%	26%	100%	74%	26%	100%
Ruolo tecnico (Analisti, statistici, sociologi, assistenti sociali, collaboratori tecnici, assistenti tecnici, Programmatori, Operatori tecnici assistenza, Ausiliari specializzati)	38%	62%	100%	37%	63%	100%	36%	64%	100%	35%	65%	100%	35%	65%	100%	35%	65%	100%
Ruolo amministrativo	28%	72%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%	28%	72%	100%
Direttori Amministrativi	46%	54%	100%	44%	56%	100%	43%	57%	100%	42%	58%	100%	41%	59%	100%	41%	59%	100%
Collaboratori Amministrativi, Assistenti Amministrativi, Coadiutori Amministrativi, Commessi	28%	72%	100%	28%	72%	100%	27%	73%	100%	27%	73%	100%	27%	73%	100%	27%	73%	100%
Personale qualifiche atipiche	41%	59%	100%	42%	58%	100%	20%	80%	100%	15%	85%	100%	14%	86%	100%	16%	84%	100%
Restante personale (Specializzandi, Personale contrattista equiparato, Personale addetto ai L.S.U.)	91%	9%	100%	94%	6%	100%	93%	7%	100%	92%	8%	100%	89%	11%	100%	87,9%	12,1%	100%

Figura 1.8.3.3a Personale del SSN in part time fino al 50% anno 2022 - Distribuzione per Ruolo, profilo e genere.

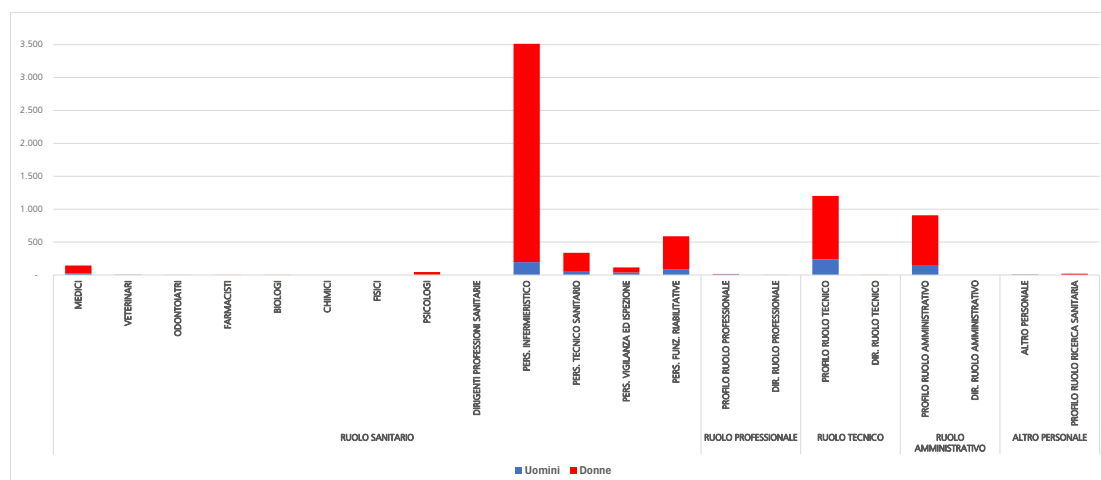


Figura 1.8.3.3b Personale del SSN in part time oltre il 50% anno 2022 - Distribuzione per Ruolo, profilo e genere.

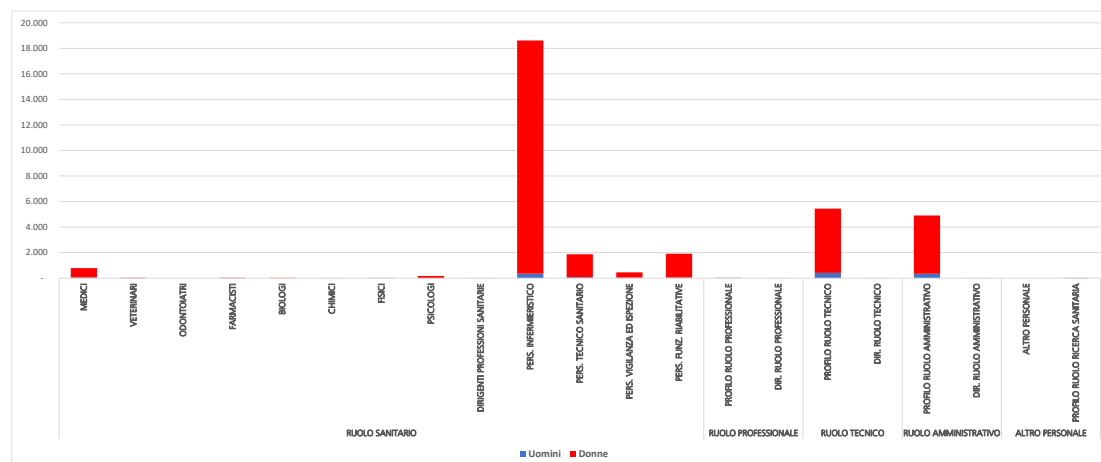
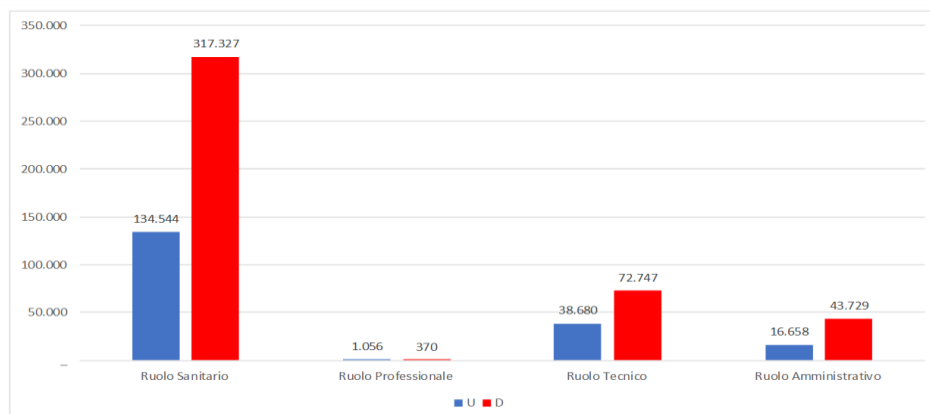
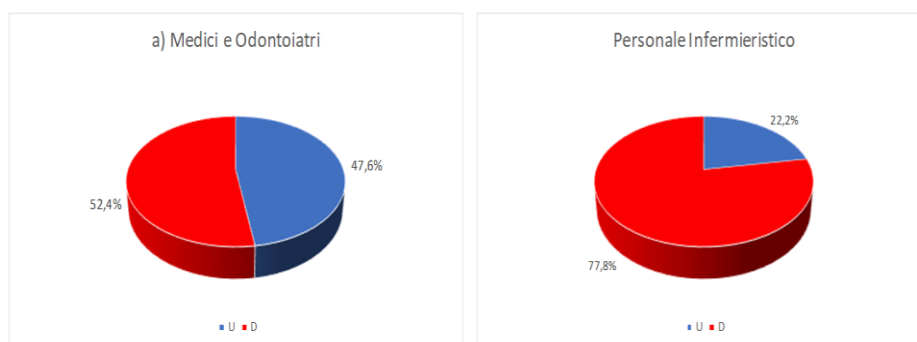


Figura 1.8.3.4 Personale SSN per Ruolo di appartenenza e genere - Anno 2022⁴²¹.



Fonte: Ministero della salute.

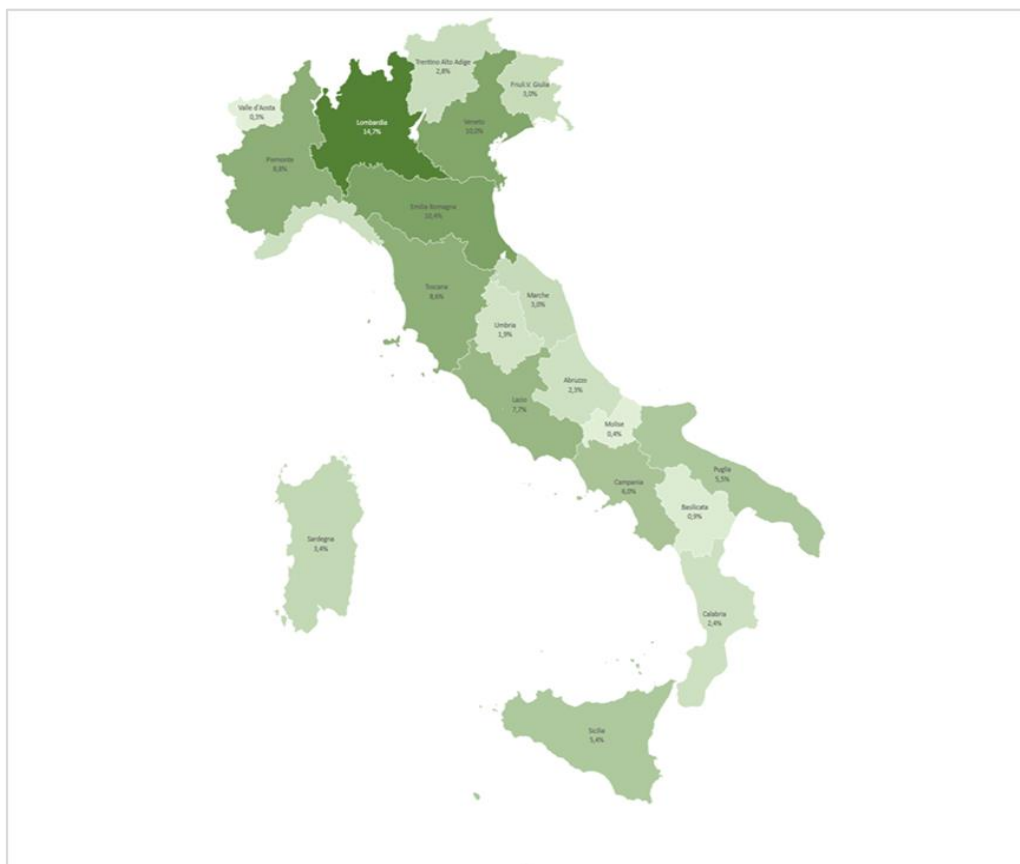
Figura 1.8.3.5 Ruolo sanitario - Medici e odontoiatri (a) e personale infermieristico (b) per genere, composizione percentuale - Anno 2022.



Fonte: Ministero della salute.

⁴²¹ Il totale del personale del SSN comprende anche le unità di personale non specificamente inserite nei Ruoli: si tratta del cosiddetto "restante personale" pari a 1.867 unità (700 uomini e 1.167 donne).

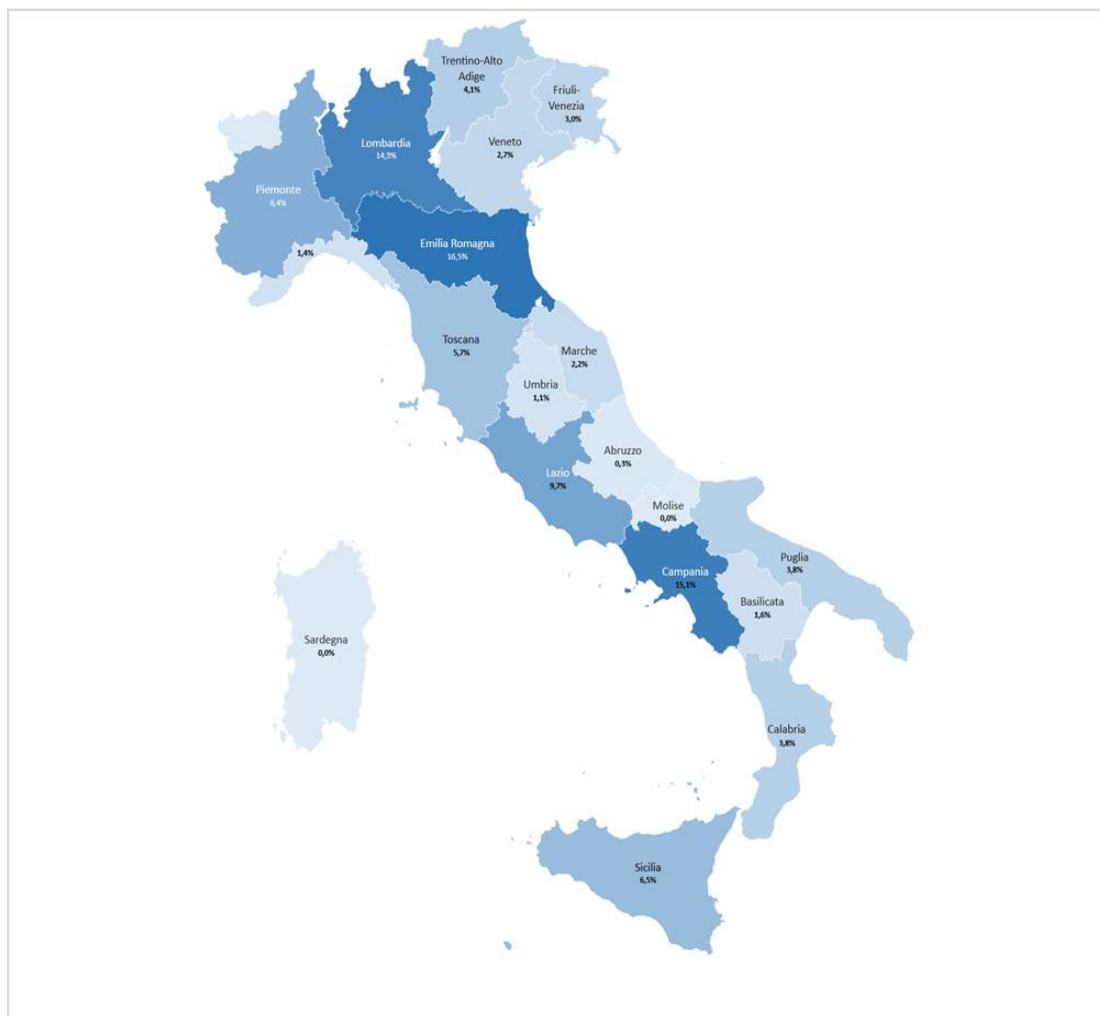
Figura 1.8.3.6 Distribuzione geografica delle donne del Ruolo Sanitario nelle regioni italiane - Anno 2022 (valori percentuali)⁴²².



Fonte: dati Ministero della salute.

⁴²² Il valore della distribuzione percentuale del personale femminile per la regione Trentino-Alto Adige è stato calcolato tenendo conto delle unità di personale presenti nelle due Province autonome di Trento e Bolzano.

Figura 1.8.3.7 Distribuzione geografica delle donne del Ruolo Professionale nelle regioni italiane - Anno 2022 (valori percentuali).



Fonte: Ministero della salute.

Figura 1.8.3.8 Distribuzione geografica delle donne del Ruolo Tecnico nelle regioni italiane - Anno 2022 (valori percentuali).



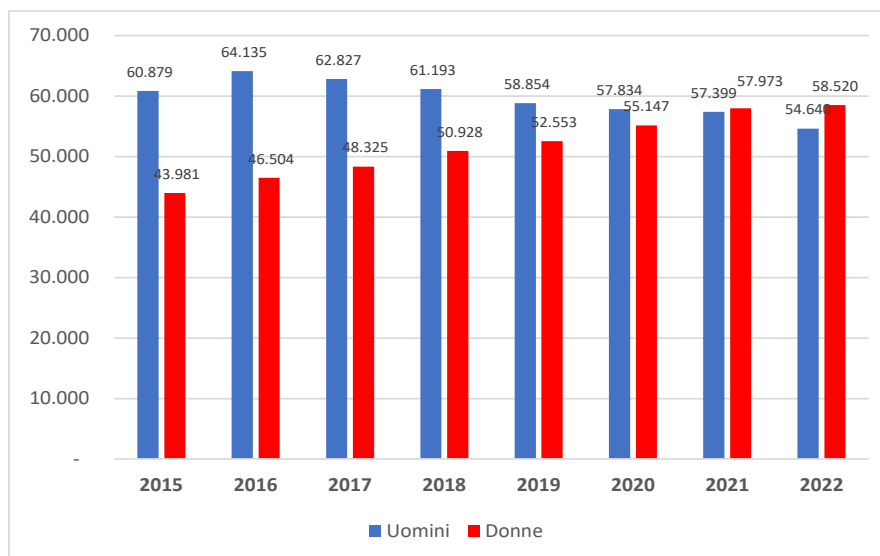
Fonte: Ministero della salute.

Figura 1.8.3.9 Distribuzione geografica delle donne del Ruolo Amministrativo nelle regioni italiane - Anno 2022 (valori percentuali).



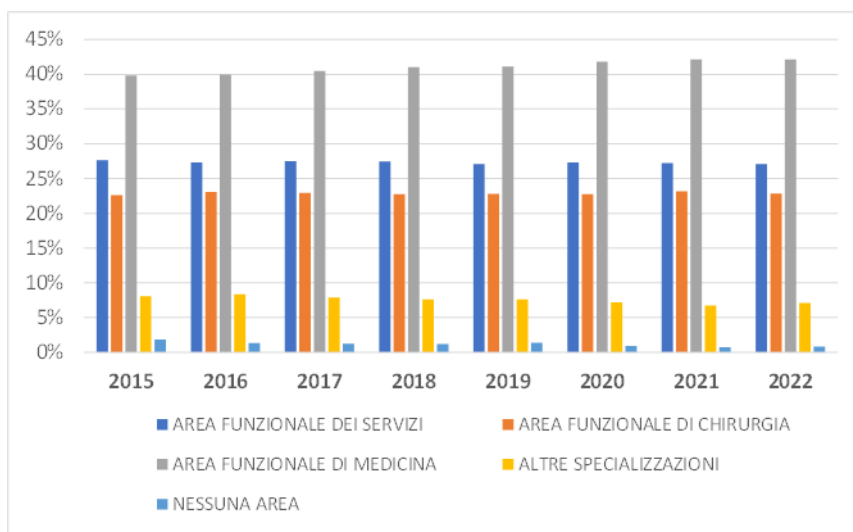
Fonte: Ministero della salute.

Figura 1.8.3.10 Composizione del personale medico per genere e annualità -2015-2022.



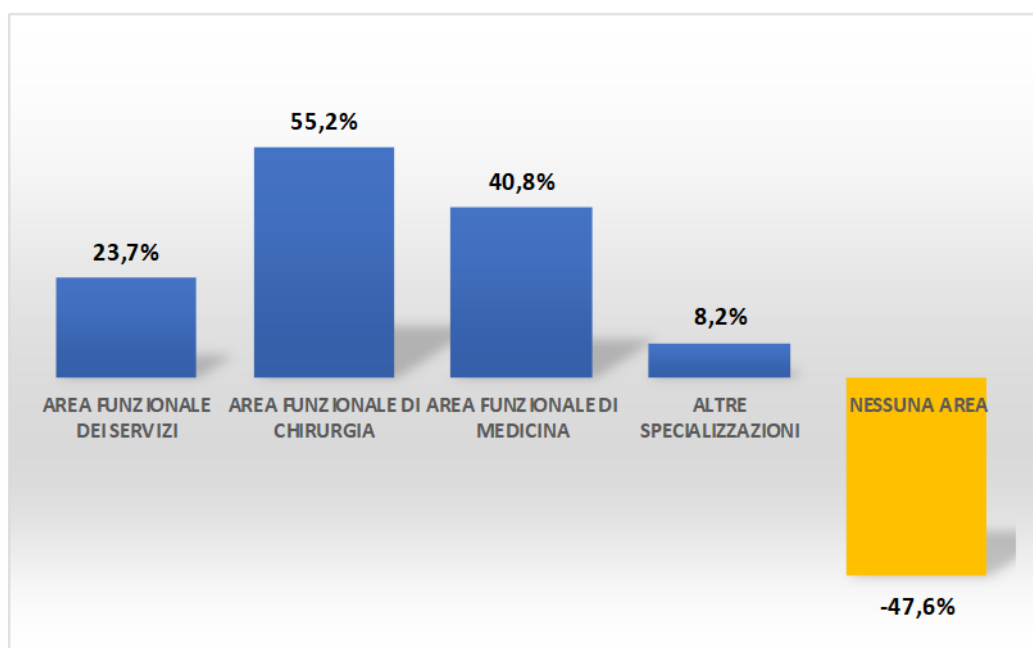
Fonte: Ministero della salute.

Figura 1.8.3.11 Composizione del personale medico per area funzionale - 2015-2022.



Fonte: Ministero della salute.

Figura 1.8.3.12 Incremento/decremento del numero di donne medico per area funzionale (variazioni percentuali) - Confronto 2015-2022.



Fonte: Ministero della salute.

1.8.4 - Salute mentale

I servizi psichiatrici fanno parte della rete *extra*-ospedaliera. L'incidenza e la prevalenza⁴²³ 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 accreditate⁴²⁴. 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 2015-2022, anche se si evidenziano delle differenze per i singoli gruppi diagnostici.

Relativamente alla prevalenza nel 2022, il tasso di utilizzo dei servizi psichiatrici, dopo l'evidente riduzione avvenuta nel 2020 riconducibile probabilmente alle limitazioni della

⁴²³ 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.

⁴²⁴ In questo contesto il riferimento è agli utenti trattati nei servizi psichiatrici.

pandemia, diminuisce rispetto al precedente anno ma più alto del 2020; permane, 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 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 2022, si registra un tasso di 25,4 per 10.000 abitanti tra gli uomini e di 43,2 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 2015-2022. Questi dati mostrano una certa variabilità tra le regioni⁴²⁵ ed alcune particolarità: ad esempio, la Sardegna storicamente ha tassi più bassi sia per gli uomini sia per le donne, l'Emilia-Romagna in quasi tutta la serie storica considerata presenta i tassi femminili tra i più alti, negli ultimi due anni anche l'Umbria e la provincia autonoma di Bolzano. Le regioni che costantemente negli anni hanno un maggior divario di genere sono l'Umbria e l'Emilia-Romagna.

Osservando il numero di utenti presenti in strutture territoriali psichiatriche⁴²⁶ (**Tavola 1.8.4.3**) emergono, sia per gli uomini sia 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 e nel 2022 per la provincia autonoma di Bolzano. 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 2015-2022 (-18,8).

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. Le **Tavole 1.8.4.6 a) e 1.8.4.6. b)** mostrano 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. Nel 2022 le differenze di genere maggiori si riscontrano in Sicilia e in Puglia.

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'età⁴²⁷.

⁴²⁵ Per il 2021 mancano i dati della Regione Calabria.

⁴²⁶ 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.

⁴²⁷ Le **Tavole 1.8.4.4** riportano la serie storica 2015-2022, 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".

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 2019-2022 il numero medio di accessi in pronto soccorso ha riguardato 256 mila uomini e 266 mila donne (**Figura 1.8.4.3**).

Complessivamente, nel 2022 sono stati registrati 547 mila accessi in pronto soccorso⁴²⁸ per patologie psichiatriche⁴²⁹, che costituiscono il 3,2 per cento del numero totale di accessi al pronto soccorso. La **Figura 1.8.4.3** mostra gli accessi al pronto soccorso per classi di età e genere e si possono notare dei picchi nella fascia d'età 25-64 anni. Nel 2022 il maggiore divario di genere per gli accessi in pronto soccorso si verifica nella fascia d'età superiore a 75 anni, nella quale le donne sono circa il 27 per cento in più rispetto agli uomini, ma tale andamento non è costante nei vari anni.

Complessivamente si può osservare un aumento degli accessi psichiatrici in pronto soccorso rispetto all'anno precedente, ma un numero inferiore rispetto agli accessi registrati nel 2019.

In generale, nel 2021 e nel 2022 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 per cento rispetto al 2019 (la riduzione era stata del 33 per cento per gli uomini e del 37 per cento per le donne), nel 2021 si assiste ad un incremento rispetto all'anno precedente quasi del 14 per cento (17 per cento per gli uomini e 11 per cento per le donne) ed un'ulteriore crescita nel 2022. La diminuzione degli accessi al pronto soccorso nel 2020, più che indicare un miglioramento della situazione di questo tipo di patologie, va letto 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. La crescita negli anni successivi è quindi legata alla ripresa dell'utilizzo dei servizi ospedalieri.

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 per cento degli accessi totali nel 2019, al 39 per cento degli accessi totali nel 2020, al 40 per cento nel 2021 e nel 2022. Al contrario, il gruppo diagnostico *ritardo mentale* presenta il valore minimo pari a circa l'0,8 per cento in tutti e quattro gli anni considerati. Gli accessi in pronto soccorso **per gruppo diagnostico** evidenziano importanti **differenze di genere** (**Figura 1.8.4.4**); nel caso delle *sindromi nevrotiche e somatoformi*, *demenze* e *disturbi mentali organici* e *depressione* sono maggiori nel genere femminile rispetto a quello maschile, 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 2022, sono stati registrati 25 mila uomini utenti del servizio rispetto a 13 mila donne.

⁴²⁸ Al lordo dei 1.974 casi dove il genere non specificato.

⁴²⁹ Rapporto salute mentale. Analisi dei dati del Sistema Informativo per la Salute Mentale (SISM). Anno 2022- Ministero della Salute (pag.160).

Riquadro I.VIII.IV.I - Differenze di genere nei disturbi dello spettro autistico⁴³⁰**Descrizione del fenomeno**

Il disturbo dello spettro autistico (ASD) è un disturbo del neurosviluppo caratterizzato in più ambiti da una persistente difficoltà nella comunicazione e nell'interazione sociale in presenza di pattern di comportamento, interessi o attività ristretti, ripetitivi (DSM-5-TR) (APA, 2022). Si manifesta in età precoce e con differenti livelli di gravità. L'ASD è presente in entrambi i sessi, in rapporto 4:1/5:1 nei maschi rispetto alle femmine (M:F). Questo rapporto tende ad uniformarsi in presenza di disabilità intellettiva (DI) (ratio M:F di 2:1) ma il dato resta incerto a causa delle difficoltà cliniche nel diagnosticarlo nelle donne a tutte le età.

I dati epidemiologici raccolti dal *Center for Disease Control and Prevention* (CDC) documentano una crescita esponenziale (vedi **Figura I.VIII.IV.I.1**) e stimano che, ad oggi, almeno 1 bambino ogni 36 presenta una forma di autismo (1,85 per cento) (Maenner et al., 2023). Lo studio epidemiologico italiano, condotto dall'Istituto Superiore di Sanità e finanziato dal Ministero della Salute (Scattoni et al., 2023), ha stimato che 1 ogni 77 (1,35 per cento) individui, nella fascia di età tra i 7-9 anni presenta una diagnosi di ASD. Lo studio, condotto dall'*Osservatorio Nazionale Autismo*, attraverso un complesso modello metodologico condiviso con la progettualità *Autism Spectrum Disorders in the European Union* (ASDEU), finanziata dalla DG Sanità della Commissione Europea, ha coinvolto un campione rappresentativo della popolazione italiana proveniente da tre Regioni (Nord: Lombardia; Centro: Lazio; Sud e Isole: Sicilia). La stima di prevalenza nazionale di ASD è stata dell'1,3 per cento [1,1-1,6], con differenze tra i sessi coerenti con la letteratura internazionale (M=2,2 per cento [1,8-2,6]; F=0,5 per cento [0,3-0,9]; ratio 4.4:1). Non sono state osservate difformità nella stima di prevalenza rispetto ai contesti in cui erano allocate le scuole (rurali=1,2 [1,0-1,6]; urbane=1,4 [1,1-1,8]) o alle tre aree geografiche - settentrionale 1,5 per cento [1,1-2,1], ovvero 1:67 (M:F di 3,1:1); centrale 1,2 per cento [0,9-1,5], ovvero 1:83 (M:F di 5,3:1); meridionale 1,2 per cento [0,9-1,5], ovvero 1:83 (M:F di 7,8:1).

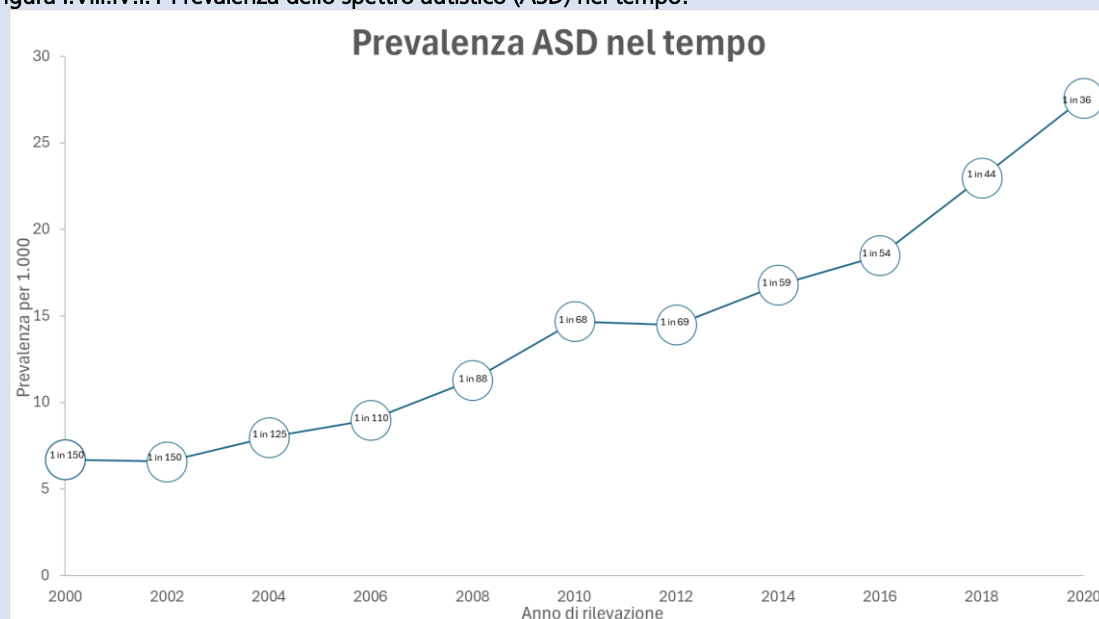
Nell'età adulta, il CDC ha stimato una prevalenza di 2,21 per cento (popolazione con età superiore ai 18 anni). Il rapporto è coerente con le stime nella popolazione infantile, con una prevalenza più alta negli uomini (3,62 per cento) rispetto alle donne (0,86 per cento) (Dietz et al., 2020).

L'aumento dell'incidenza dell'autismo è oggetto di numerose indagini in quanto riveste un'importanza strategica in ambito sociale, istituzionale e scientifico. L'ipotesi più accreditata lo attribuisce al miglioramento nell'identificazione del disturbo e ai cambiamenti dei criteri nosografici. Non sono tuttavia da escludere sia fattori culturali, quali un maggiore accesso ai servizi e l'incremento dell'attenzione pubblica, sia il contributo dei fattori di rischio ambientali e le interazioni gene-ambiente. Oggi è realisticamente possibile giungere ad una diagnosi affidabile già a partire dall'età di 18-20 mesi mentre il ritardo della diagnosi è stato associato al basso status socioeconomico e al sesso. Infatti, essere donna (o bambina) ritarda il momento della diagnosi, che avviene generalmente in età adolescenziale o adulta, soprattutto nei casi in cui non è associata DI (disabilità intellettiva).

Intercettare le donne di ogni età, e in particolare in età molto precoce, pertanto, è una priorità clinica e istituzionale, per garantire adeguati supporti e favorire un sano percorso di crescita individuale.

⁴³⁰ A cura di Maria Luisa Scattoni e Laura Maria Fatta e Francesca Fulceri - Istituto Superiore di Sanità, Roma.

Figura I.VIII.IV.I.1 Prevalenza dello spettro autistico (ASD) nel tempo.



Fonte: <https://www.cdc.gov/autism/data-research/index.html>.

Differenza di sesso e genere

Le manifestazioni cliniche nella donna sono differenti da quelle dell'uomo (vedi **Tavola I.VIII.IV.I.1**). Nella donna è descritta una più alta attenzione e motivazione sociale in ambito relazionale e la presenza di interessi ristretti, che seppur hanno un'intensità anomala, possono essere considerati appropriati sulla base del genere. Apparentemente il dominio socio-relazionale sembrerebbe meno compromesso ma in realtà, non si tratta di minore severità dei sintomi quanto piuttosto di uno sforzo e una capacità maggiore delle donne di mascherare le proprie caratteristiche autistiche (Lai et al., 2020). Questo meccanismo può causare, come conseguenza, anche rilevanti disagi in termini di salute mentale ossia un aumentato rischio di sviluppare altre co-occorrenze psichiatriche.

L'aspetto diagnostico è molto complesso a causa non solo degli aspetti succitati, ma anche per i risultati provenienti dai test strutturati che sono costruiti su un modello dell'autismo basato sulle conoscenze dell'autismo al maschile. L'ambiguità che ne deriva rischia di suggestionare il clinico, il quale deve discernere gli aspetti semiologici dagli stereotipi di genere e dai fattori socioculturali confondenti (Lord et al., 2022). Questo quadro presuppone che potrebbero esserci bisogni e risposte al trattamento diversificate in base al genere. Tali aspetti rimangono ancora fortemente inesplorati e gli studi relativi all'efficacia degli interventi, incluso gli interventi farmacologici, spesso non tengono in considerazione le differenze di genere.

Dal punto di vista eziologico, sul versante biologico, alcuni studi hanno correlato i sintomi autistici con l'esposizione a livelli elevati di estrogeni nel periodo prenatale (*The brain differences model*), riscontrando livelli più alti di testosterone in bambine con diagnosi di ASD rispetto alle pari a sviluppo tipico. Sul piano genetico, gli studi hanno documentato una quantità maggiore di geni con variazione nel numero di copie (CNV) nelle donne con ASD, suggerendo uno sviluppo del cervello differente tra i sessi. Infine, alcuni studi indicano che nelle femmine la trasmissione del cromosoma X potrebbe rappresentare un fattore protettivo, aumentando la soglia di base per l'espressione fenotipica dell'autismo, richiedendo quindi una maggiore compromissione genetica affinché il disturbo si manifesti.

(*The liability/threshold model*). Le bambine diagnosticate nei primi anni di vita, presentano generalmente un fenotipo clinico compromesso dal punto di vista cognitivo e hanno, più frequentemente, delle gravi condizioni medico-organiche associate (es. disturbi neurologici e patologie genetiche). Al contrario, coloro le quali presentano adeguate competenze cognitive e linguistiche sono spesso diagnosticate più tardivamente (Lord et al., 2022).

I modelli esplicativi sociali evidenziano come i fattori culturali svolgano un duplice ruolo nelle questioni di genere legate all'autismo, sia rispetto alle modalità di espressione delle caratteristiche autistiche nel genere femminile, sia nell'interpretazione che la società applica ai comportamenti associati a tali caratteristiche. I comportamenti umani tipicamente sono basati sui ruoli sociali, i quali sono modulati dal genere, attraverso i modelli osservati, le istruzioni e le sanzioni sociali provenienti dal contesto, che forniscono la motivazione e l'informazione in base al ruolo, fino a sviluppare degli standard interni e personali. Le istituzioni dovrebbero tenere in considerazione che le richieste ambientali esterne influenzano, in misura consistente, il benessere di una bambina/donna ASD.

Tavola I.VIII.IV.1.1 Caratteristiche spesso presenti più nelle femmine che nei maschi*.

Dominio	Caratteristiche riportate con maggiore frequenza nelle femmine piuttosto che nei maschi
Comunicazione ed interazione sociale	Maggiore consapevolezza della necessità di interazione sociale
	Desiderio di interagire con gli altri
	Passività nell'interazione spesso percepita come "semplice timidezza"
	Tendenza a imitare gli altri (copiare, imitare o mascherare) nelle interazioni sociali, che può rivelarsi estremamente estenuante
	Tendenza a "mimetizzare" le difficoltà sviluppando strategie di compensazione, che può rivelarsi estremamente estenuante
	Una o poche amicizie strette
	Tendenza a essere "protetta" in un gruppo di coetanei nella scuola primaria ma con la crescita aumentano le situazioni che potrebbero essere bullizzanti, nella scuola secondaria
	Vocabolario più ricco di parole legate alle emozioni
	Maggiori capacità nel gioco imitativo ma è incline ad essere non reciproco, stereotipato e controllato in modo eccessivo)
Comportamenti, interessi o attività ristretti o ripetitivi	Interessi ristretti che tendono a coinvolgere persone o animali piuttosto che oggetti Interessi ristretti legati maggiormente ai ruoli di genere

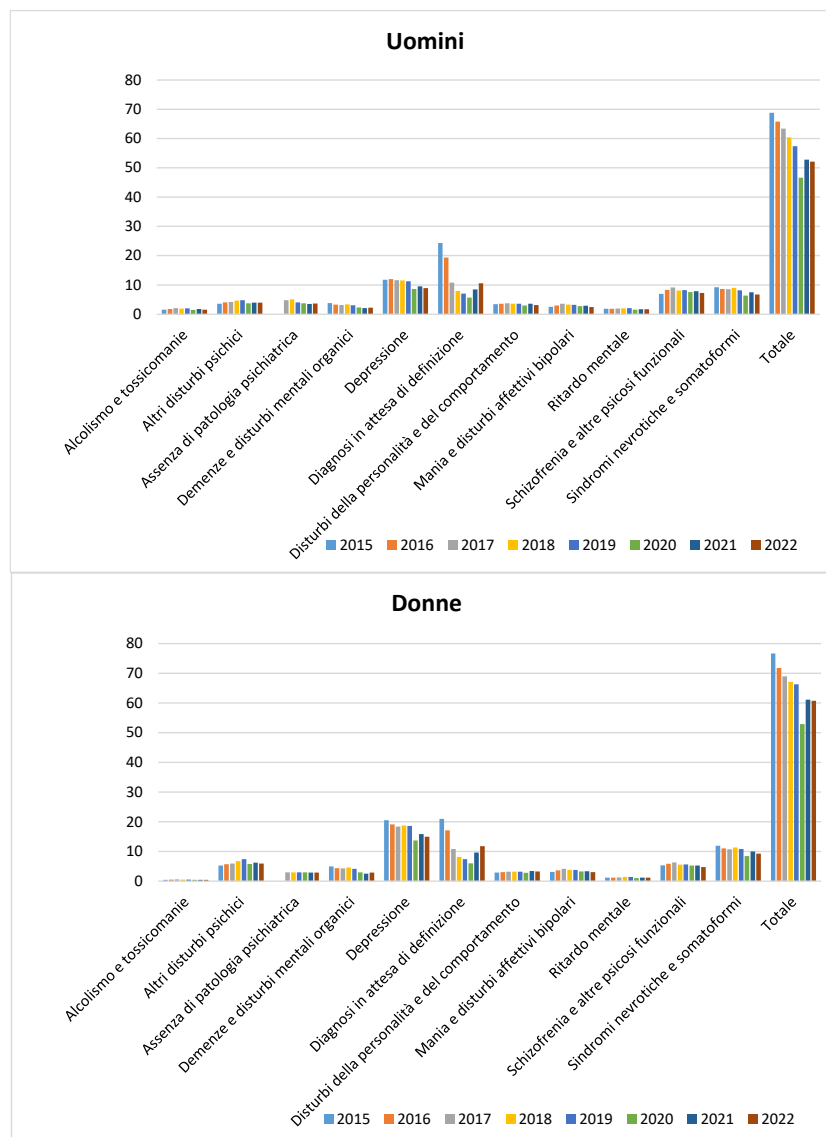
*Basato su: Lai MC, Lombardo MV, Auyeung B, Chakrabarti B, Baron-Cohen S. Sex/gender differences and autism: setting the scene for future research. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry*. 2015 Jan;54(1):11-24.

Descrizione delle fonti di dati utilizzate e bibliografia.

- 1) American Psychiatric Association (2022) Diagnostic and Statistical manual of mental disorder (5th ed. - Text revision) Arlington, VA: American Psychiatric Publishing.
- 2) Dietz, P. M., Rose, C. E., McArthur, D., & Maenner, M. (2020). National and State Estimates of Adults with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04494-4>.
- 3) Lai, M. C., & Szatmari, P. (2020). Sex and gender impacts on the behavioural presentation and recognition of autism. *Curr Opin Psychiatry*, 33(2), 117-123. <https://doi.org/10.1097/ycp.0000000000000575>.
- 4) Lord, C., Charman, T., Havdahl, A., Carbone, P., Anagnostou, E., Boyd, B. McCauley, J. B. (2022). The Lancet Commission on the future of care and clinical research in autism. *Lancet*, 399(10321), 271-334. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(21\)01541-5](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(21)01541-5).
- 5) Maenner MJ, Warren Z, Williams AR, Amoakohene E, Bakian AV, Bilder DA, Durkin MS, Fitzgerald RT, Furnier SM, Hughes MM, Ladd-Acosta CM, McArthur D, Pas ET, Salinas

- A, Vehorn A, Williams S, Esler A, Grzybowski A, Hall-Lande J, Nguyen RHN, Pierce K, Zahorodny W, Hudson A, Hallas L, Mancilla KC, Patrick M, Shenouda J, Sidwell K, DiRienzo M, Gutierrez J, Spivey MH, Lopez M, Pettygrove S, Schwenk YD, Washington A, Shaw KA. Prevalence and Characteristics of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years - Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 Sites, United States, 2020. *MMWR Surveill Summ.* 2023 Mar 24;72(2):1-14. doi: 10.15585/mmwr.ss7202a1. PMID: 36952288; PMCID: PMC10042614.
- 6) Scattoni ML, Fatta LM, Micai M, Sali ME, Bellomo M, Salvitti T, Fulceri F, Castellano A, Molteni M, Gambino G, Posada M, Romano G, Puopolo M. Autism spectrum disorder prevalence in Italy: a nationwide study promoted by the Ministry of Health. *Child Adolesc Psychiatry Ment Health.* 2023 Oct 28;17(1):125. doi: 10.1186/s13034-023-00673-0.

Figura 1.8.4.1 Incidenza degli utenti trattati (nuovi utenti) per genere e gruppo diagnostico (tassi per 10.000 abitanti) - Anni 2015-2022.



Elaborazione dati Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM) - Anni 2015-2022.

Tavola 1.8.4.1 Prevalenza degli utenti trattati per gruppo diagnostico e genere - tassi per 10.000 abitanti - Anni 2015-2022.

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
2022	Uomini	4,1	7,8	5,4	4,4	25,4	14,1
	Donne	1,2	12,9	4,3	5,2	43,2	16,1
	Totale	2,6	10,4	4,9	4,8	34,6	15,1
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
2022	Uomini	11,9	11,6	5,6	39,7	16,5	146,6
	Donne	11,9	14,1	3,8	26,2	22,3	161,2
	Totale	11,9	12,9	4,7	32,7	19,5	154,2

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 2015-2022.

Regione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	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	156,3	174,4
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	161,5	201,8
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	153,4	172,9
PA BOLZANO											120,9	146,2	326,0	399,0	235,0	296,2
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	165,5	195,9
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	150,1	186,2
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	98,3	123,0
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	186,3	205,0
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	185,8	226,9
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	106,9	125,9
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	171,5	220,2
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	123,4	128,7
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	125,2	142,1
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	145,2	145,4
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	120,6	126,1
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	135,1	128,5
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	169,2	157,7
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	145,5	142,3
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			173,8	191,1
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	140,2	126,7
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	78,1	91,1
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	146,6	161,2

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 2015-2022.

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
2022	128,69	139,35	143,24	172,75	175,31	113,39	64,62	138,41
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
2022	171,98	125,25	139,12	183,86	213,85	160,15	83,47	154,32

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 2015-2022.

Regione	Genere	Alcolismo e tossicomanie								Altri disturbi psichici							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
PIEMONTE	Uomini	3,1	3,4	3,5	3,3	3,9	3,5	4,1	4,1	4,5	5,3	6,1	7,6	9,0	8,2	9,0	9,4
	Donne	0,8	1,1	1,1	1,0	1,3	1,1	1,2	1,3	7,7	8,6	11,6	13,2	15,8	14,6	15,8	16,6
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	10,9	6,0	5,5	4,6	6,4	8,2	-	-	9,2	10,7	7,4	5,8	9,7	10,7
	Donne	-	-	1,1	1,8	2,2	0,9	2,0	1,1	-	-	8,6	12,0	8,4	18,4	29,1	32,9
LOMBARDIA	Uomini	6,5	5,9	5,7	5,7	6,0	4,2	6,1	5,9	1,5	1,6	1,8	2,0	2,2	1,5	2,2	2,2
	Donne	1,7	1,5	1,3	1,3	1,3	0,9	1,2	1,4	5,0	5,1	5,0	5,4	5,7	4,2	5,7	5,8
PA BOLZANO	Uomini						3,7	10,1	6,2						6,4	21,8	17,5
	Donne						0,9	2,7	2,0						10,0	30,8	26,8
PATRENTO	Uomini	2,4	3,0	2,1	5,8	5,8	4,9	4,6	4,3	1,0	1,3	0,7	10,9	12,7	12,3	13,8	12,9
	Donne	1,1	1,3	0,8	1,8	2,1	2,0	2,2	2,2	1,0	1,4	1,1	14,4	16,0	15,0	18,2	16,2
VENETO	Uomini	5,1	7,1	6,3	5,2	5,5	5,6	5,6	5,7	10,4	13,8	14,8	13,7	14,0	13,1	14,2	15,5
	Donne	1,8	2,8	2,3	1,9	2,2	2,1	2,1	2,1	18,0	24,5	27,0	24,7	26,4	24,8	26,8	28,8
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	1,9	2,5	5,2	5,4	4,5	3,8	5,5	3,3	3,9	4,1	4,4	6,5	5,7	4,6	7,1	4,8
	Donne	0,8	1,1	2,0	2,2	1,7	1,6	2,4	1,5	12,1	12,6	13,4	15,2	13,2	8,6	15,3	10,5
LIGURIA	Uomini	6,2	6,8	8,6	8,3	7,7	6,4	9,5	7,7	3,6	3,8	4,8	5,3	5,7	5,4	8,4	6,9
	Donne	2,4	3,6	3,3	3,5	3,5	2,6	3,1	2,3	5,1	7,4	6,5	7,4	7,8	8,4	12,9	11,2
EMILIA ROMAGNA	Uomini	6,4	6,7	7,2	7,4	7,1	4,9	4,8	5,3	14,9	16,5	18,1	19,7	21,0	15,4	9,2	7,4
	Donne	2,4	2,3	2,5	2,4	2,5	1,8	1,6	1,8	24,1	26,2	29,0	31,9	35,1	27,5	17,4	15,8
TOSCANA	Uomini	1,5	2,4	4,9	4,7	5,3	4,7	4,6	3,9	2,5	4,0	5,1	5,2	6,1	5,3	4,9	4,2
	Donne	0,9	0,9	1,8	1,7	2,0	1,6	1,5	1,3	6,8	6,6	8,9	9,4	10,1	9,7	10,2	8,4
UMBRIA	Uomini	3,9	4,9	5,6	4,7	5,6	5,5	6,6	6,2	5,0	6,6	7,1	7,0	7,7	7,4	8,1	9,5
	Donne	0,8	1,0	1,4	1,1	1,3	1,5	1,7	1,5	10,3	13,6	13,4	12,2	13,9	15,1	16,2	17,4
MARCHE	Uomini	3,8	4,2	4,4	4,0	6,0	4,5	5,2	3,6	2,5	2,9	2,5	4,0	5,2	3,9	4,5	3,4
	Donne	1,6	1,5	1,3	1,5	1,9	1,4	1,5	1,0	5,1	6,3	5,0	11,2	12,9	9,3	11,5	7,3
LAZIO	Uomini	2,9	3,0	2,9	2,8	2,4	2,2	2,5	2,7	4,0	3,8	3,2	3,8	3,8	3,2	4,3	5,2
	Donne	1,1	1,0	0,8	0,9	0,8	0,8	0,9	1,0	6,7	6,6	5,3	7,0	7,0	5,7	7,7	9,3
ABRUZZO	Uomini	3,9	4,5	3,9	4,2	4,0	3,7	4,0	4,0	7,3	8,3	8,8	8,2	8,8	9,0	10,0	9,6
	Donne	1,5	1,7	1,6	1,1	1,2	1,1	1,1	1,1	9,4	11,5	11,9	12,3	13,0	12,9	14,4	15,3
MOLISE	Uomini	4,1	4,3	3,9	7,6	4,0	1,3	5,7	3,6	9,4	10,6	10,3	11,5	7,2	0,9	15,6	9,8
	Donne	0,6	0,6	0,8	1,0	0,6	0,4	1,3	1,1	12,8	12,4	13,7	15,0	9,7	0,7	20,7	14,0
CAMPANIA	Uomini	1,6	1,8	2,6	2,9	2,3	2,6	3,5	2,9	4,5	6,1	3,4	6,9	4,8	6,0	8,8	7,8
	Donne	0,3	0,3	0,4	0,5	0,2	0,4	0,6	0,4	5,7	7,5	4,0	8,6	7,0	8,4	13,4	10,8
PUGLIA	Uomini	3,6	4,1	5,4	3,5	3,5	3,2	3,6	3,5	11,9	13,7	16,6	14,6	14,7	12,0	14,1	17,1
	Donne	0,7	0,8	1,2	0,6	0,7	0,7	0,8	0,7	14,3	16,2	19,1	17,2	17,7	15,2	17,5	21,3
BASILICATA	Uomini	1,4	1,3	1,9	1,9	2,1	1,7	2,3	1,4	2,5	1,8	2,8	3,4	4,4	4,1	3,9	2,9
	Donne	0,4	0,4	0,5	0,5	0,2	0,2	0,3	0,3	3,5	3,1	4,4	5,5	5,8	5,6	6,2	3,2
CALABRIA	Uomini	1,0	1,0	1,9	2,1	2,4	2,3		2,5	4,7	7,7	13,1	18,3	21,8	16,4		17,4
	Donne	0,2	0,1	0,2	0,2	0,4	0,3		0,4	6,8	9,4	16,9	25,5	31,0	21,8		22,5
SICILIA	Uomini	1,6	2,0	2,3	1,9	2,2	2,0	2,1	2,1	6,0	6,5	6,6	6,7	7,8	7,0	7,3	7,0
	Donne	0,3	0,4	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	6,0	7,1	7,4	8,0	9,2	8,7	9,1	8,2
SARDEGNA	Uomini	-	0,1	0,6	1,1	1,7	1,1	1,8	1,4	-	1,1	3,1	4,4	6,1	3,6	5,6	2,9
	Donne	-	0,0	0,2	0,3	0,4	0,3	0,4	0,4	-	1,4	4,8	6,4	9,9	5,9	9,6	5,3
ITALIA	Uomini	3,7	4,0	4,4	4,2	4,3	3,6	4,5	4,1	5,7	6,6	7,1	8,0	8,4	7,2	7,6	7,8
	Donne	1,2	1,2	1,3	1,2	1,3	1,1	1,2	1,2	9,2	10,4	11,3	12,7	13,7	11,9	13,0	12,9

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 2015-2022.

Regione	Genere	Assenza di patologia psichiatrica										Demenze e disturbi mentali organici							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
PIEMONTE	Uomini	0,0	0,0	1,1	1,8	2,3	1,7	2,0	2,2	4,6	4,6	4,6	4,7	4,6	3,3	3,3	3,4		
	Donne	0,0	0,0	1,1	1,7	2,1	1,7	1,9	2,0	6,3	6,2	6,4	5,9	5,4	3,7	3,8	3,3		
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	-	0,2	4,1	0,4	2,3	5,3	-	-	1,4	2,1	1,6	1,5	1,7	1,8		
	Donne	-	-	-	-	1,1	0,2	1,6	3,5	-	-	2,7	2,7	2,6	1,8	1,6	1,7		
LOMBARDIA	Uomini	-	-	4,0	4,0	4,3	2,1	3,7	4,0	3,8	3,4	2,9	2,9	2,8	1,7	2,3	2,4		
	Donne	-	-	3,7	3,2	3,3	1,6	2,9	3,1	3,3	2,8	2,5	2,6	2,3	1,3	1,6	1,9		
PA BOLZANO	Uomini	-	-	-	-	0,0	1,3	11,0	17,8	-	-	-	-	0,0	2,1	4,1	3,6		
	Donne	-	-	-	-	0,0	1,7	16,3	19,0	-	-	-	-	0,0	1,9	4,7	3,3		
PA TRENTO	Uomini	-	-	4,3	6,4	7,0	5,5	5,9	5,8	4,7	4,9	2,9	5,9	6,9	4,9	4,8	4,8		
	Donne	-	-	4,1	5,6	5,9	6,0	6,1	5,3	6,2	6,0	4,2	9,6	9,9	5,9	6,7	6,9		
VENETO	Uomini	-	-	-	-	0,0	0,0	-	-	3,6	5,3	6,0	4,4	4,5	4,1	4,2	4,2		
	Donne	-	-	-	-	0,0	0,0	-	-	4,4	6,1	7,3	4,7	4,9	4,2	4,2	4,3		
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	-	-	10,2	8,4	5,3	-	-	-	3,1	3,7	4,7	4,6	3,0	2,6	3,1	1,7		
	Donne	-	-	10,8	9,7	5,4	-	-	-	4,5	5,2	5,9	5,6	4,6	3,3	3,2	1,8		
LIGURIA	Uomini	-	-	1,8	5,2	5,0	4,0	6,0	6,2	24,1	16,2	13,4	11,9	11,1	8,6	11,9	6,6		
	Donne	-	-	1,5	2,7	2,8	2,3	3,9	4,1	18,1	14,3	11,3	10,8	10,2	6,7	9,2	6,1		
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	3,0		
	Donne	-	-	10,8	11,6	11,5	9,9	-	-	8,4	7,7	7,7	7,8	7,1	5,1	2,8	2,7		
TOSCANA	Uomini	-	-	6,8	6,8	7,3	6,0	6,0	3,8	1,3	1,6	2,1	2,4	2,4	2,2	1,8	1,2		
	Donne	-	-	5,2	5,6	6,1	5,0	5,0	3,6	2,6	2,0	2,5	3,0	2,6	2,3	1,9	1,2		
UMBRIA	Uomini	-	-	-	-	0,0	4,7	3,6	4,1	8,3	8,7	10,8	7,7	8,8	9,5	8,5	7,5		
	Donne	-	-	-	-	0,0	4,2	4,2	3,6	11,7	13,0	15,4	11,1	14,0	13,0	13,5	12,2		
MARCHE	Uomini	-	-	-	-	0,0	0,0	-	-	5,3	6,5	5,9	5,1	8,4	5,6	4,6	3,4		
	Donne	-	-	-	-	0,0	0,0	-	0,0	6,9	8,1	6,4	7,1	10,8	6,6	4,8	3,9		
LAZIO	Uomini	-	-	16,1	6,6	9,0	12,8	11,0	12,2	3,1	2,8	2,1	2,2	1,9	1,5	1,7	1,6		
	Donne	-	-	9,8	4,1	9,2	14,9	12,5	13,7	3,8	3,2	2,4	2,6	2,2	1,6	1,8	1,6		
ABRUZZO	Uomini	-	-	1,1	3,3	3,3	2,9	3,0	3,8	11,1	13,2	13,9	15,2	13,0	10,4	9,8	8,7		
	Donne	-	-	1,0	2,3	1,9	1,6	1,7	2,3	16,4	19,4	21,6	22,1	22,0	15,7	13,7	13,3		
MOLISE	Uomini	-	-	22,2	47,6	22,7	5,2	33,6	15,8	10,0	11,0	13,6	12,2	4,9	1,5	12,1	5,7		
	Donne	-	-	12,3	28,7	18,0	6,0	27,1	13,4	13,7	16,4	19,1	19,1	6,3	1,3	13,4	6,1		
CAMPANIA	Uomini	-	-	6,0	15,0	6,6	6,8	8,5	7,2	4,3	5,1	4,0	7,3	4,4	4,8	5,9	5,2		
	Donne	-	-	1,6	5,5	3,8	3,8	5,4	3,7	5,9	6,4	4,6	9,1	5,3	5,4	6,6	5,9		
PUGLIA	Uomini	-	-	16,8	15,9	16,5	14,1	18,2	18,8	8,7	9,2	10,3	8,3	8,1	6,0	6,1	6,3		
	Donne	-	-	9,8	9,3	9,8	7,8	12,1	12,9	11,1	11,2	12,3	10,3	9,5	7,0	7,0	7,4		
BASILICATA	Uomini	-	-	0,3	4,4	12,4	4,3	8,7	7,8	4,2	2,9	11,7	7,4	9,5	5,7	6,6	4,8		
	Donne	-	-	0,0	0,6	3,9	1,6	6,1	5,6	6,7	3,8	15,2	12,4	11,7	7,7	8,1	4,8		
CALABRIA	Uomini	-	-	3,1	4,3	0,4	3,8	-	4,6	7,7	8,4	11,8	18,8	18,8	14,4	-	18,3		
	Donne	-	-	3,7	2,1	0,2	1,6	-	1,8	12,6	13,3	18,4	27,7	28,6	20,6	-	25,9		
SICILIA	Uomini	-	-	11,4	14,3	10,8	10,0	9,0	5,5	10,7	11,1	13,0	15,1	14,1	11,7	9,5	8,7		
	Donne	-	-	6,7	7,2	7,0	6,5	6,3	3,4	16,3	16,6	19,8	22,8	21,6	17,8	14,7	12,9		
SARDEGNA	Uomini	-	-	-	-	0,0	0,0	-	-	-	0,3	1,0	1,1	1,5	0,9	1,2	0,7		
	Donne	-	-	-	-	0,0	0,0	-	-	-	0,3	1,2	1,4	2,0	1,3	1,5	1,0		
ITALIA	Uomini	-	-	6,7	7,3	6,4	5,8	5,8	5,4	5,9	5,8	6,0	6,4	6,0	4,7	4,4	4,4		
	Donne	-	-	4,7	4,6	4,9	4,7	4,7	4,3	7,3	7,2	7,6	8,2	7,6	5,8	5,0	5,2		

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 2015-2022.

Regione	Genere	Diagnosi in attesa di definizione								Disturbi della personalità e del comportamento							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
PIEMONTE	Uomini	52,8	41,8	56,1	33,4	27,4	21,5	22,8	29,4	11,1	12,4	14,0	13,0	14,3	13,2	14,2	13,9
	Donne	58,6	46,8	63,4	38,0	31,4	24,2	25,7	30,8	11,2	12,6	14,1	13,3	14,7	14,1	14,2	14,6
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	2,0	3,3	3,1	3,5	0,6	0,4	-	-	10,1	11,7	10,5	9,9	26,9	18,7
	Donne	-	-	2,0	1,8	2,6	4,0	0,2	0,2	-	-	8,6	11,9	12,6	12,9	13,6	16,0
LOMBARDIA	Uomini	18,2	18,5	16,4	16,8	16,5	11,4	15,2	18,5	18,4	19,2	20,7	21,7	22,2	17,4	18,9	17,9
	Donne	18,3	18,6	18,6	18,7	18,1	12,3	16,8	20,7	16,7	17,8	19,5	20,5	20,9	16,5	19,0	19,6
PA BOLZANO	Uomini						28,3	73,2	56,6						5,2	14,1	8,7
	Donne						35,6	91,4	72,9						5,6	15,2	10,6
PA TRENTO	Uomini	36,1	38,4	-	-					15,4	16,5	15,0	18,1	17,9	16,1	16,2	16,0
	Donne	40,2	41,0	-	-					13,0	13,0	11,9	15,4	15,8	15,3	16,4	17,8
VENETO	Uomini	10,6	7,0	9,6	6,6	6,6	5,9	8,3	9,9	10,8	14,8	14,8	12,3	12,8	12,6	12,4	12,4
	Donne	11,7	10,1	12,7	10,0	9,1	8,5	11,4	14,2	9,2	12,3	13,0	10,5	11,0	10,6	10,9	11,6
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	31,6	44,2	4,3	3,3	5,1	12,5	14,5	15,8	7,7	10,0	13,2	13,9	11,6	9,5	13,1	7,5
	Donne	36,3	50,0	4,3	3,6	5,7	16,4	19,3	22,1	7,3	9,1	12,1	13,1	10,7	7,7	10,9	7,3
LIGURIA	Uomini	31,6	42,4	38,0	24,4	30,4	25,6	32,8	31,4	16,2	21,0	23,4	23,4	21,8	18,7	31,2	21,1
	Donne	34,1	37,8	31,3	21,6	31,3	25,8	35,9	36,5	13,5	18,5	20,2	21,7	20,5	19,5	29,9	20,6
EMILIA ROMAGNA	Uomini	14,0	13,3	3,0	0,2	0,2	6,3	18,9	30,9	19,9	18,9	19,4	19,8	19,4	17,0	16,7	18,5
	Donne	14,0	14,0	3,3	0,1	0,1	7,1	23,4	39,9	19,8	19,5	20,7	21,6	22,0	19,7	18,9	23,3
TOSCANA	Uomini	7,0	7,8	-	-					3,8	5,3	6,3	6,8	7,3	6,6	6,4	4,9
	Donne	10,4	8,8	-	-					5,0	5,2	6,6	7,0	7,5	7,1	7,1	5,6
UMBRIA	Uomini	8,1	7,6	1,6	1,9	3,2	1,8	2,4	1,1	13,7	13,1	14,6	13,4	15,9	14,9	15,7	15,6
	Donne	7,6	8,2	1,4	2,3	3,1	2,2	3,3	1,9	13,3	13,2	15,1	14,2	16,4	16,4	17,3	17,8
MARCHE	Uomini	0,6	24,8	7,5	1,8	2,3	5,4	6,5	20,2	14,9	11,3	9,8	11,5	11,8	10,4	11,1	8,7
	Donne	0,4	27,4	8,2	2,1	2,4	6,5	7,4	24,3	14,6	10,3	8,9	9,9	10,8	9,4	10,7	7,8
LAZIO	Uomini	19,2	22,7	0,6	8,0	5,2	0,3	0,1	0,2	12,4	12,5	10,9	12,5	12,3	11,6	13,7	14,7
	Donne	13,4	16,3	0,4	8,9	5,7	0,2	0,1	0,2	11,1	10,7	8,9	10,9	11,3	11,2	12,5	14,6
ABRUZZO	Uomini	0,2	0,6	2,5	4,2	2,9	2,2	2,1	1,9	6,6	7,2	7,6	8,2	8,2	8,2	8,7	9,1
	Donne	0,3	1,2	2,3	4,3	3,5	2,2	2,2	2,3	4,4	4,3	5,2	5,2	5,6	6,1	6,8	7,8
MOLISE	Uomini	41,0	39,5	18,3	-					8,2	8,2	10,0	8,6	7,3	2,0	11,7	8,6
	Donne	21,9	28,9	11,2	-					5,4	6,6	7,2	7,4	5,9	1,3	10,1	7,2
CAMPANIA	Uomini	51,4	44,8	23,8	1,0	2,8	3,6	3,1	4,4	3,5	4,6	5,4	6,9	5,9	6,6	8,9	6,7
	Donne	41,0	35,4	19,8	0,7	2,6	3,4	3,2	4,9	2,2	2,9	3,5	4,1	3,7	4,1	5,6	4,5
PUGLIA	Uomini	22,0	20,3	7,6	9,2	10,1	8,0	7,8	10,9	10,6	10,9	15,1	10,1	9,8	8,8	9,4	9,7
	Donne	16,2	14,3	6,8	8,5	8,9	7,6	7,4	10,9	7,1	7,3	10,2	6,8	6,8	6,1	6,9	7,0
BASILICATA	Uomini	49,0	37,1	12,5	19,7	16,4	33,9	24,9	28,9	2,4	2,0	5,6	4,7	3,8	3,7	4,5	3,4
	Donne	43,9	32,6	10,7	15,4	11,3	26,5	25,8	32,2	1,5	1,6	3,1	2,7	2,8	3,3	3,7	3,1
CALABRIA	Uomini	66,7	53,8	48,9	50,5	16,4	4,8		7,8	2,3	2,6	3,7	4,0	5,4	5,1		4,5
	Donne	63,2	55,5	51,4	54,0	18,5	5,5		7,0	1,8	1,8	2,2	2,7	3,3	2,8		3,1
SICILIA	Uomini	55,8	50,2	27,4	28,6	24,9	21,1	19,6	15,7	7,3	7,9	8,7	8,0	8,2	7,8	7,8	7,0
	Donne	38,1	38,7	21,3	21,2	20,7	18,0	18,2	12,6	4,3	4,7	5,1	4,6	4,9	4,8	5,0	4,5
SARDEGNA	Uomini	-	4,5	16,2	18,3	25,6	15,8	24,1	20,2	-	0,5	2,1	3,5	4,6	3,6	4,8	3,7
	Donne	-	6,2	21,1	21,5	31,8	20,4	31,1	27,3	-	0,5	2,2	3,0	4,2	3,1	4,7	3,7
ITALIA	Uomini	27,9	25,9	16,7	13,0	11,4	9,3	12,1	14,1	11,3	11,9	12,8	12,8	12,9	11,5	13,0	11,9
	Donne	25,0	23,9	16,9	13,3	11,9	9,9	13,6	16,1	10,0	10,4	11,3	11,4	11,8	10,6	12,2	11,9

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 2015-2022.

Regione	Genere	Mania e disturbi affettivi bipolari								Ritardo mentale							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
PIEMONTE	Uomini	11,1	13,2	16,2	13,5	14,3	13,8	13,1	12,7	5,1	5,9	7,5	7,5	8,1	6,5	7,1	7,2
	Donne	13,8	16,0	19,5	16,3	17,3	16,5	16,1	15,9	3,7	4,3	5,3	5,3	5,6	4,8	5,2	5,1
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	9,0	11,3	10,3	10,1	10,6	10,9	-	-	3,9	4,3	3,3	3,9	4,3	4,7
	Donne	-	-	8,8	9,8	9,3	9,8	9,6	12,3	-	-	3,5	3,5	4,0	4,2	4,4	5,0
LOMBARDIA	Uomini	10,6	10,0	10,2	9,7	9,8	8,1	9,4	10,1	6,2	6,4	6,9	7,2	7,5	5,2	6,4	6,3
	Donne	12,4	11,5	11,5	10,9	10,7	8,8	10,1	11,5	4,0	4,1	4,5	4,7	4,8	3,3	4,1	4,1
PA BOLZANO	Uomini	-	-	-	-	0,0	13,6	38,3	25,0	-	-	-	-	0,0	2,0	4,3	2,9
	Donne	-	-	-	-	0,0	17,6	53,1	34,5	-	-	-	-	0,0	2,5	5,1	2,7
PA TRENTO	Uomini	21,0	20,3	17,6	27,7	28,6	27,2	27,9	26,8	4,1	5,0	4,2	5,9	6,7	5,9	6,6	6,7
	Donne	29,9	29,2	25,9	43,3	44,4	40,0	38,1	38,9	2,7	3,0	2,4	3,3	3,3	3,5	3,4	3,0
VENETO	Uomini	10,5	12,6	13,3	12,3	12,7	12,5	11,8	11,5	4,3	6,0	6,2	5,5	6,3	5,5	5,4	5,4
	Donne	13,8	16,7	16,9	15,2	15,8	15,1	14,8	14,7	3,0	4,2	4,1	3,8	4,1	4,0	3,8	4,0
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	3,7	4,9	8,7	9,3	7,3	6,7	10,2	6,0	3,1	4,2	4,9	4,7	4,0	4,3	5,7	3,4
	Donne	5,3	7,4	12,3	13,4	10,8	9,8	14,5	8,4	2,2	2,6	2,9	3,0	2,8	2,5	3,1	1,9
LIGURIA	Uomini	5,6	14,3	17,5	18,5	19,1	18,0	28,4	18,5	3,3	3,8	4,3	5,1	5,1	4,5	6,4	4,4
	Donne	7,3	16,9	20,6	20,5	20,9	19,2	28,4	19,0	2,1	2,8	2,7	3,2	3,1	2,9	4,4	2,8
EMILIA ROMAGNA	Uomini	14,2	14,6	15,1	15,5	15,5	14,0	13,1	14,2	7,1	7,6	7,7	7,9	8,1	7,3	7,0	8,2
	Donne	18,5	19,1	19,7	19,8	19,9	17,5	15,7	18,0	4,4	4,4	4,6	4,9	5,4	4,8	4,4	5,1
TOSCANA	Uomini	7,1	10,8	16,5	16,3	17,4	14,8	14,6	12,8	2,3	3,6	3,9	4,3	4,3	3,8	3,8	3,2
	Donne	12,0	12,7	20,4	19,6	21,1	18,2	17,6	15,8	2,3	2,4	2,5	2,8	3,0	2,5	2,3	2,0
UMBRIA	Uomini	15,9	15,9	19,1	17,2	19,7	18,9	17,4	16,5	3,5	3,7	4,5	4,5	4,8	6,4	5,9	6,5
	Donne	26,4	25,9	31,5	28,5	32,6	31,2	28,9	28,4	1,2	1,8	2,1	2,0	2,3	3,2	3,2	3,6
MARCHE	Uomini	14,9	14,0	13,8	14,4	14,1	12,7	13,6	10,6	2,9	3,2	3,3	3,6	3,6	3,4	3,5	2,8
	Donne	18,0	17,2	16,8	18,2	17,8	15,4	16,3	12,7	1,5	2,0	2,0	2,1	2,2	1,7	1,9	1,7
LAZIO	Uomini	11,3	10,9	9,4	11,2	10,8	10,7	10,7	11,7	3,3	3,3	2,5	3,0	2,7	2,3	2,8	2,8
	Donne	14,3	13,6	11,5	13,8	13,7	13,6	14,0	15,1	2,2	2,2	1,7	2,0	1,7	1,6	1,8	1,8
ABRUZZO	Uomini	8,7	9,2	9,8	10,8	10,6	10,7	11,3	11,8	5,0	4,3	4,9	5,5	5,1	5,5	5,9	5,9
	Donne	8,9	9,7	10,9	11,4	11,0	11,4	11,7	12,1	2,9	2,7	2,7	2,9	3,0	3,2	3,8	3,2
MOLISE	Uomini	14,3	16,3	16,2	16,1	10,6	4,0	16,4	13,3	4,6	5,1	5,1	6,0	3,1	0,9	6,3	3,1
	Donne	14,9	17,5	18,0	18,0	11,4	4,0	18,6	14,7	2,5	3,6	3,4	3,0	1,8	-	4,3	2,9
CAMPANIA	Uomini	8,2	6,5	7,6	9,0	8,1	7,6	10,6	8,5	2,2	2,7	3,3	5,4	4,2	4,3	5,3	4,7
	Donne	10,1	7,5	9,3	10,8	9,7	9,4	12,7	10,3	1,3	1,6	1,9	3,2	2,4	2,4	3,2	2,8
PUGLIA	Uomini	14,4	15,3	23,1	14,7	14,4	13,0	14,3	13,4	6,8	7,1	8,9	7,8	7,6	6,0	6,4	7,0
	Donne	16,0	16,6	24,9	15,6	15,3	13,5	14,1	13,5	3,9	3,9	5,2	4,4	4,4	3,5	3,5	4,1
BASILICATA	Uomini	7,5	6,1	15,4	16,9	16,0	16,1	18,0	14,2	2,6	2,2	7,1	7,1	6,8	5,8	6,7	5,1
	Donne	7,5	7,0	15,6	17,4	16,1	16,0	20,2	14,9	1,5	1,2	4,1	3,6	4,1	3,8	4,7	3,4
CALABRIA	Uomini	5,0	5,7	9,3	10,6	12,0	11,9	-	10,5	5,1	4,5	6,3	7,5	8,5	7,5	-	7,2
	Donne	5,4	6,2	10,6	12,1	14,2	14,1	-	13,0	3,1	3,2	4,7	5,4	5,7	4,9	-	4,6
SICILIA	Uomini	10,5	10,8	12,0	11,4	11,2	10,4	10,0	8,6	7,4	7,4	9,7	9,4	10,1	9,1	9,2	8,4
	Donne	12,1	12,7	13,7	12,4	12,6	11,4	10,7	9,0	4,2	4,6	7,1	8,0	8,5	7,8	7,7	7,0
SARDEGNA	Uomini	-	1,7	10,1	12,9	15,4	12,5	13,7	10,9	-	0,5	2,4	2,9	4,1	3,1	3,9	3,1
	Donne	-	2,7	15,8	20,2	24,0	19,3	20,4	15,5	-	0,4	1,8	2,2	3,0	2,1	2,6	2,3
ITALIA	Uomini	10,5	10,9	12,8	12,4	12,6	11,6	12,6	11,6	4,8	5,2	5,9	6,2	6,3	5,3	5,8	5,6
	Donne	13,1	13,3	15,6	15,1	15,3	14,0	15,0	14,1	3,1	3,3	3,8	4,1	4,2	3,6	3,9	3,8

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 2015-2022.

Regione	Genere	Sindromi nevrotiche e somatoformi							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
PIEMONTE	Uomini	11,2	12,1	14,1	15,3	16,1	14,3	14,5	15,4
	Donne	16,0	17,6	20,7	22,1	23,8	20,4	20,9	21,8
VALLE D'AOSTA	Uomini	-	-	12,9	15,4	15,2	16,8	24,8	24,8
	Donne	-	-	19,9	25,2	22,2	24,4	38,8	41,0
LOMBARDIA	Uomini	23,9	23,3	22,8	23,2	22,9	15,7	19,2	19,0
	Donne	30,7	30,1	29,8	30,9	31,0	20,7	26,3	26,5
PA BOLZANO	Uomini	-	-	-	-	-	9,6	24,6	16,9
	Donne	-	-	-	-	-	11,3	34,5	25,0
PA TRENTO	Uomini	17,5	17,9	13,1	24,4	25,1	23,9	24,9	27,9
	Donne	23,1	24,2	16,0	28,4	29,9	29,8	30,6	33,1
VENETO	Uomini	16,3	20,0	20,6	19,0	19,6	17,6	18,7	17,8
	Donne	22,6	27,4	26,4	24,7	24,8	23,0	24,2	23,5
FRIULI VENEZIA GIULIA	Uomini	9,3	11,4	16,7	18,5	15,0	11,5	15,2	8,6
	Donne	11,4	14,3	19,8	21,8	18,2	13,9	18,8	10,9
LIGURIA	Uomini	21,3	22,2	23,3	22,6	19,3	16,5	24,3	19,3
	Donne	32,7	33,7	32,1	31,7	30,1	25,9	37,9	30,8
EMILIA ROMAGNA	Uomini	20,5	20,4	21,2	21,5	21,7	18,3	15,6	17,1
	Donne	29,6	29,6	30,0	29,4	29,6	25,1	21,1	23,7
TOSCANA	Uomini	6,6	9,8	11,5	12,2	12,9	11,0	10,8	8,0
	Donne	14,9	14,6	16,5	16,9	17,8	15,5	15,1	10,7
UMBRIA	Uomini	26,3	27,4	32,3	29,0	37,2	35,9	40,5	39,1
	Donne	40,9	40,5	46,8	41,6	52,9	51,5	58,1	56,4
MARCHE	Uomini	23,2	15,8	12,6	15,5	23,6	17,9	18,8	14,6
	Donne	29,3	20,7	17,5	20,6	28,5	21,8	22,4	16,8
LAZIO	Uomini	16,1	16,1	14,1	16,1	14,6	12,2	14,1	14,0
	Donne	22,6	22,6	19,0	21,7	20,2	17,1	21,1	21,2
ABRUZZO	Uomini	56,1	47,6	48,4	41,6	32,5	24,7	26,4	23,9
	Donne	46,2	41,0	40,0	38,7	33,9	26,8	28,6	27,1
MOLISE	Uomini	18,9	18,5	21,2	22,4	12,2	3,1	22,7	11,2
	Donne	22,8	23,6	23,8	23,6	14,0	3,7	31,9	18,9
CAMPANIA	Uomini	27,9	25,3	24,9	29,2	21,1	21,0	29,6	23,3
	Donne	29,4	26,3	25,6	30,6	22,2	23,5	33,0	27,2
PUGLIA	Uomini	15,6	15,2	19,0	15,9	15,2	12,5	14,2	13,4
	Donne	18,4	18,8	23,9	20,2	19,6	16,5	17,6	18,1
BASILICATA	Uomini	5,7	4,5	16,5	14,0	13,7	12,2	13,4	11,6
	Donne	7,3	7,2	23,0	19,9	16,9	14,5	16,8	14,0
CALABRIA	Uomini	15,2	15,9	22,4	23,7	27,9	21,7		27,5
	Donne	21,4	22,2	30,5	31,5	38,7	29,3		34,8
SICILIA	Uomini	14,4	15,6	15,2	14,5	15,4	14,0	13,0	10,4
	Donne	19,9	20,2	19,7	19,2	19,4	17,7	16,1	13,6
SARDEGNA	Uomini	-	0,9	4,2	4,6	6,9	4,1	5,0	2,9
	Donne	-	1,7	7,9	9,3	12,9	7,8	10,4	6,2
ITALIA	Uomini	18,9	18,4	19,2	19,7	19,0	15,8	17,8	16,5
	Donne	24,5	23,8	24,5	25,3	24,9	20,8	23,5	22,3

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 2015-2022.

Regione	2015			2016			2017			2018		
	Uomini	Donne	Gap di genere	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	17,8	34,3	- 16,5
VALLE D'AOSTA	-	-	-	-	-	-	34,1	56,7	- 22,6	40,4	64,6	- 24,2
LOMBARDIA	36,4	62,9	- 26,5	35,3	60,0	- 24,7	34,3	58,3	- 23,9	34,9	59,6	- 24,7
PA BOLZANO												
PA TRENTO	20,8	37,6	- 16,8	20,4	35,5	- 15,1	18,1	30,3	- 12,2	24,8	41,7	- 17,0
VENETO	22,7	43,9	- 21,2	28,2	53,2	- 25,0	29,3	53,6	- 24,3	26,3	48,0	- 21,7
FRIULI VENEZIA GIULIA	16,1	28,9	- 12,9	19,9	36,8	- 16,8	26,9	49,2	- 22,3	27,7	51,7	- 23,9
LIGURIA	35,9	55,3	- 19,5	27,7	46,6	- 18,9	31,0	51,3	- 20,3	30,4	54,1	- 23,7
EMILIA ROMAGNA	34,4	66,1	- 31,6	34,6	64,6	- 30,0	35,2	66,4	- 31,2	34,5	64,8	- 30,4
TOSCANA	30,6	74,1	- 43,6	55,3	80,6	- 25,3	57,9	80,4	- 22,5	54,1	75,2	- 21,1
UMBRIA	22,2	46,6	- 24,4	22,1	43,4	- 21,3	25,8	48,5	- 22,7	23,1	46,6	- 23,5
MARCHE	34,7	53,1	- 18,3	27,4	43,5	- 16,1	24,5	39,4	- 14,9	25,1	43,0	- 17,9
LAZIO	25,1	45,9	- 20,9	25,1	45,3	- 20,2	21,4	36,8	- 15,4	23,4	41,6	- 18,2
ABRUZZO	18,3	32,5	- 14,1	17,9	31,6	- 13,7	19,3	32,2	- 12,9	19,8	35,0	- 15,2
MOLISE	24,0	38,5	- 14,5	24,0	40,2	- 16,2	24,3	41,7	- 17,5	22,1	37,7	- 15,6
CAMPANIA	13,3	19,7	- 6,5	17,9	25,8	- 7,9	17,5	23,8	- 6,4	25,4	34,9	- 9,5
PUGLIA	28,8	43,8	- 15,0	30,6	45,2	- 14,6	39,5	58,1	- 18,6	30,4	44,9	- 14,5
BASILICATA	12,6	22,9	- 10,3	8,8	15,7	- 6,9	27,9	47,6	- 19,6	27,0	45,0	- 18,0
CALABRIA	24,1	40,1	- 16,0	22,4	35,6	- 13,2	31,1	47,9	- 16,8	35,8	53,9	- 18,1
SICILIA	27,1	43,1	- 16,0	26,9	43,6	- 16,8	27,4	44,6	- 17,2	26,8	43,6	- 16,8
SARDEGNA	-	0,0	-	1,6	4,0	- 2,4	9,0	19,5	- 10,5	10,4	23,6	- 13,2
ITALIA	26,6	47,3	-20,7	28,0	47,0	-19,0	29,2	48,3	-19,1	29,2	48,6	-19,5

Le differenze regionali tra il tasso degli uomini e quello delle donne superiore alla media degli anni 2015-2022 (-18,75) 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 2015-2022.

Regione	2019			2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere
PIEMONTE	19,8	38,7	- 18,9	17,6	34,0	- 16,5	17,6	33,9	- 16,3	17,7	33,5	- 15,8
VALLE D'AOSTA	36,9	60,0	- 23,1	35,6	59,5	- 23,9	39,3	62,1	- 22,8	34,3	57,3	- 23,0
LOMBARDIA	33,9	58,9	- 24,9	23,8	40,3	- 16,5	28,4	49,1	- 20,7	29,5	52,3	- 22,8
PA BOLZANO				24,3	40,5	- 16,2	58,2	94,5	- 36,2	41,1	68,7	- 27,6
PA TRENTO	25,6	41,7	- 16,1	23,5	38,5	- 15,0	22,9	41,3	- 18,5	26,0	45,5	- 19,5
VENETO	27,0	49,6	- 22,6	24,7	45,5	- 20,8	24,4	46,4	- 22,0	27,7	48,6	- 20,9
FRIULI VENEZIA GIULIA	22,8	41,9	- 19,1	18,2	33,7	- 15,5	23,9	45,9	- 22,0	14,2	28,7	- 14,5
UGURIA	28,9	48,8	- 19,9	23,7	42,2	- 18,5	35,2	63,5	- 28,3	26,0	47,0	- 21,0
EMILIA ROMAGNA	33,6	64,7	- 31,1	28,5	55,3	- 26,8	28,8	54,0	- 25,2	33,4	62,4	- 29,0
TOSCANA	54,3	75,0	- 20,7	46,1	63,7	- 17,6	42,7	59,2	- 16,5	45,1	63,7	- 18,6
UMBRIA	26,1	51,5	- 25,4	24,1	48,4	- 24,3	22,7	47,5	- 24,8	22,8	47,0	- 24,2
MARCHE	32,0	52,8	- 20,9	24,2	39,9	- 15,7	23,9	39,3	- 15,4	18,0	29,4	- 11,4
LAZIO	21,7	40,6	- 18,9	18,6	33,6	- 15,0	19,8	36,5	- 16,8	21,3	38,8	- 17,5
ABRUZZO	18,8	33,7	- 14,8	19,6	32,1	- 12,6	20,5	35,5	- 15,0	20,2	34,4	- 14,2
MOLISE	9,3	20,6	- 11,3	4,1	7,6	- 3,5	22,5	40,6	- 18,1	13,4	25,9	- 12,5
CAMPANIA	19,8	27,8	- 8,0	21,8	29,3	- 7,5	26,9	38,4	- 11,5	22,9	32,9	- 10,0
PUGLIA	28,9	43,5	- 14,6	23,0	34,7	- 11,7	24,0	35,2	- 11,2	23,1	36,1	- 13,0
BASILICATA	29,7	52,3	- 22,7	24,5	39,6	- 15,1	26,4	43,7	- 17,3	21,1	35,5	- 14,4
CALABRIA	41,7	64,6	- 22,9	35,5	53,8	- 18,3			-	38,5	58,8	- 20,3
SICILIA	27,1	44,0	- 16,9	23,9	37,9	- 14,1	20,8	33,1	- 12,3	17,4	28,1	- 10,7
SARDEGNA	13,1	30,8	- 17,7	8,6	20,9	- 12,3	10,7	25,2	- 14,5	6,4	14,4	- 8,0
ITALIA	28,7	48,6	-19,9	24,2	40,4	-16,2	25,6	43,5	-17,9	25,4	43,2	-17,8

Le differenze regionali tra il tasso degli uomini e quello delle donne superiore alla media degli anni 2015-2022 (-18,75) della differenza dei tassi nazionali sono evidenziate in rosso. Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

Tavola 1.8.4.6a Prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali per Regione distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2015-2018.

Regione	2015			2016			2017			2018		
	Uomini	Donne	Gap di genere	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	38,3	29,4	8,9
VALLE D'AOSTA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	30,6	27,4	3,3	33,2	27,7	5,5
LOMBARDIA	41,0	31,3	9,7	38,6	28,9	9,8	38,8	28,3	10,5	36,0	26,0	10,0
PA BOLZANO												
PA TRENTO	28,5	24,6	3,9	28,7	24,9	3,7	28,0	23,1	4,9	36,5	31,1	5,4
VENETO	33,7	29,3	4,4	43,8	37,8	6,0	45,3	37,5	7,8	42,2	33,7	8,6
FRIULI VENEZIA GIULIA	21,9	20,7	1,3	32,0	29,6	2,4	50,7	47,9	2,8	53,7	49,8	4,0
LIGURIA	18,5	12,8	5,7	31,9	21,5	10,4	40,5	26,2	14,4	41,8	26,7	15,1
EMILIA ROMAGNA	45,9	37,9	8,0	46,8	37,7	9,1	48,2	37,8	10,4	48,5	37,6	11,0
TOSCANA	13,9	12,2	1,7	19,5	12,9	6,6	23,2	15,3	7,9	22,9	15,4	7,5
UMBRIA	35,2	26,7	8,5	35,1	25,5	9,5	39,0	28,2	10,8	39,8	29,4	10,4
MARCHE	47,9	36,1	11,8	43,0	30,1	12,9	46,5	30,2	16,3	49,4	31,0	18,5
LAZIO	34,5	23,5	11,0	33,9	22,9	11,1	31,0	19,7	11,3	34,9	22,2	12,7
ABRUZZO	27,9	17,5	10,4	30,8	18,8	12,1	34,7	21,0	13,7	36,7	22,2	14,5
MOLISE	37,0	26,0	11,1	41,2	27,7	13,6	40,5	29,8	10,7	40,5	28,3	12,2
CAMPANIA	29,3	17,3	12,1	32,8	19,5	13,3	35,1	21,2	13,8	41,7	25,2	16,5
PUGLIA	51,5	30,5	21,0	52,9	31,2	21,8	80,0	47,3	32,7	50,7	29,3	21,4
BASILICATA	20,3	12,3	8,0	19,1	12,2	6,8	46,7	27,8	18,9	44,6	26,7	17,9
CALABRIA	22,5	13,2	9,3	22,3	14,1	8,2	35,3	21,2	14,2	39,2	23,7	15,5
SICILIA	55,4	32,9	22,5	58,0	33,9	24,1	62,4	36,2	26,1	58,2	33,6	24,6
SARDEGNA	0,0	0,0	0,0	4,0	2,7	1,3	22,3	13,8	8,5	28,0	17,8	10,2
ITALIA	36,2	25,9	10,3	37,7	26,5	11,2	42,8	29,3	13,5	41,0	27,8	13,2

Le differenze regionali tra il tasso degli uomini e quello delle donne superiori alla media degli anni 2015-2022 della differenza dei tassi nazionali (12,84) sono evidenziate in rosso

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

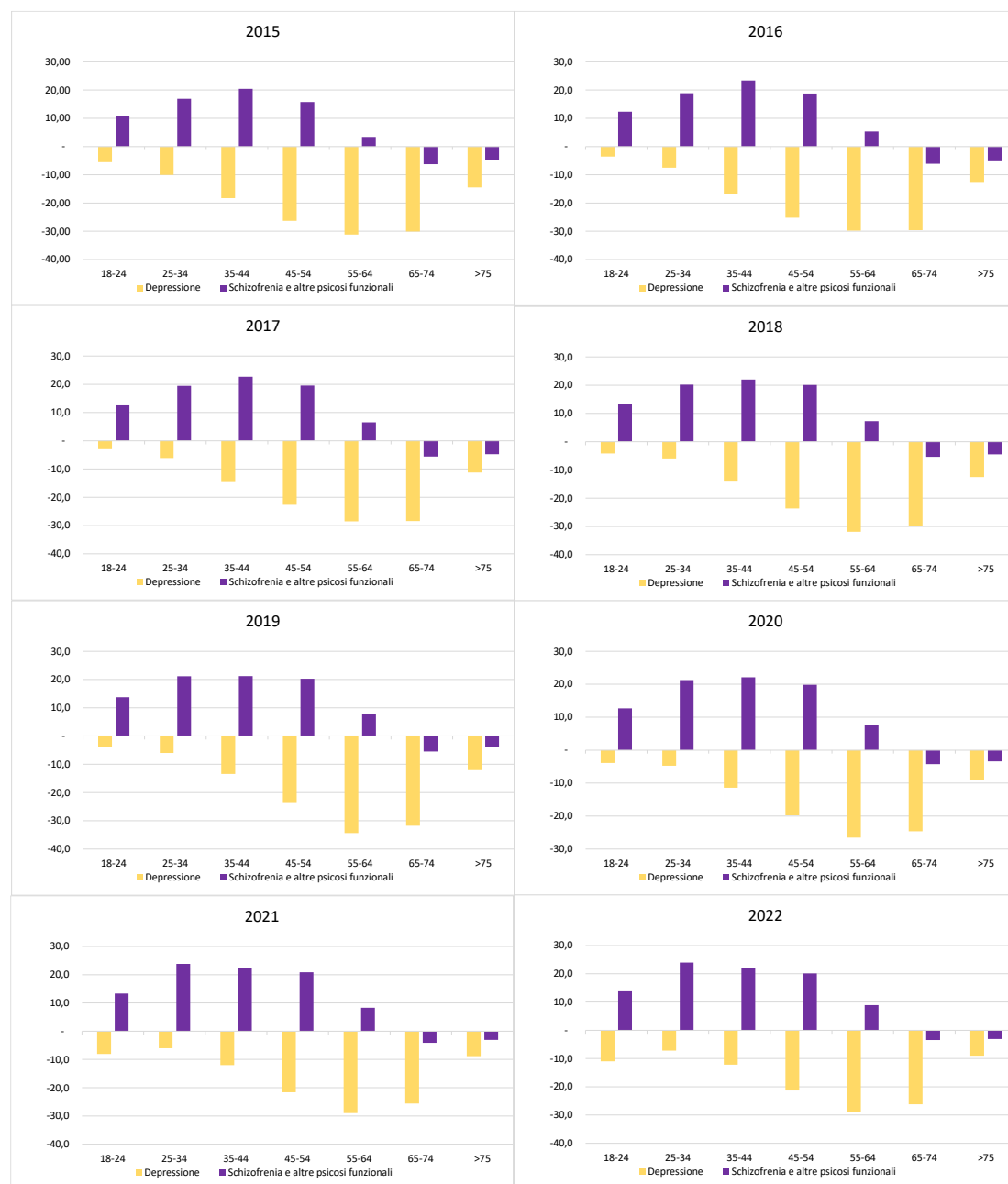
Tavola 1.8.4.6b Prevalenza degli utenti trattati per schizofrenia e altre psicosi funzionali distinti per genere - tassi per 10.000 abitanti- Anni 2018-2022.

Regione	2019			2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere	Uomini	Donne	Gap di genere
PIEMONTE	41,3	31,1	10,1	40,6	30,2	10,4	42,6	30,4	12,2	40,9	29,5	11,4
VALLE D'AOSTA	35,1	29,4	5,8	35,0	28,4	6,7	38,5	29,3	9,2	41,7	30,9	10,8
LOMBARDIA	35,5	25,3	10,2	30,8	21,7	9,1	35,3	23,2	12,1	37,7	26,0	11,7
PA BOLZANO				24,4	18,6		66,3	50,8	15,5	38,8	30,7	8,1
PA TRENTO	37,0	30,7	6,2	35,4	29,8	5,6	34,2	28,1	6,1	34,4	27,1	7,3
VENETO	44,6	35,9	8,6	44,7	35,8	8,9	41,7	34,0	7,6	42,0	34,3	7,7
FRIULI VENEZIA GIULIA	42,6	38,8	3,8	40,1	35,9	4,2	59,0	51,9	7,1	33,0	30,0	3,0
LIGURIA	40,9	26,2	14,8	37,7	24,8	12,9	59,2	37,6	21,7	38,2	24,7	13,5
EMILIA ROMAGNA	48,7	37,2	11,5	43,5	33,1	10,4	46,3	32,4	13,9	47,7	34,2	13,5
TOSCANA	24,6	16,4	8,2	22,3	15,0	7,3	22,4	14,8	7,6	19,9	13,5	6,4
UMBRIA	42,2	30,6	11,6	42,4	30,4	11,9	41,0	29,1	11,9	42,6	30,3	12,2
MARCHE	45,8	29,8	16,0	43,2	27,5	15,8	50,0	31,4	18,6	38,1	23,8	14,3
LAZIO	33,4	21,8	11,7	35,4	22,2	13,1	36,5	23,3	13,2	38,8	24,8	14,1
ABRUZZO	39,1	23,6	15,5	41,1	24,3	16,8	42,3	24,5	17,8	46,4	26,4	19,9
MOLISE	30,5	20,8	9,7	13,1	7,4	5,8	44,0	27,5	16,5	36,1	21,9	14,3
CAMPANIA	38,9	23,3	15,6	38,6	22,5	16,1	54,2	32,4	21,8	41,5	25,0	16,5
PUGLIA	48,8	28,4	20,4	45,7	26,1	19,6	50,6	27,6	23,1	45,9	25,7	20,2
BASILICATA	44,8	25,7	19,1	46,4	25,9	20,5	55,0	31,6	23,5	44,3	25,2	19,0
CALABRIA	40,0	24,7	15,3	40,6	23,8	16,8			0,0	35,0	19,2	15,8
SICILIA	57,8	32,8	25,0	56,4	31,5	24,9	55,3	30,8	24,6	49,3	27,0	22,3
SARDEGNA	33,3	21,1	12,2	28,2	17,5	10,7	31,0	19,2	11,8	25,9	15,2	10,7
ITALIA	40,7	27,6	13,2	38,8	25,9	12,9	43,3	28,3	15,0	39,7	26,2	13,5

Le differenze regionali tra il tasso uomini e quello delle donne superiori alla media degli anni 2015-2022 della differenza dei tassi nazionali (12,84) 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 2015-2022.



Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM).

Figura 1.8.4.3 Accessi in pronto soccorso per fascia d'età e genere anni 2019- 2022 (mila persone)*.

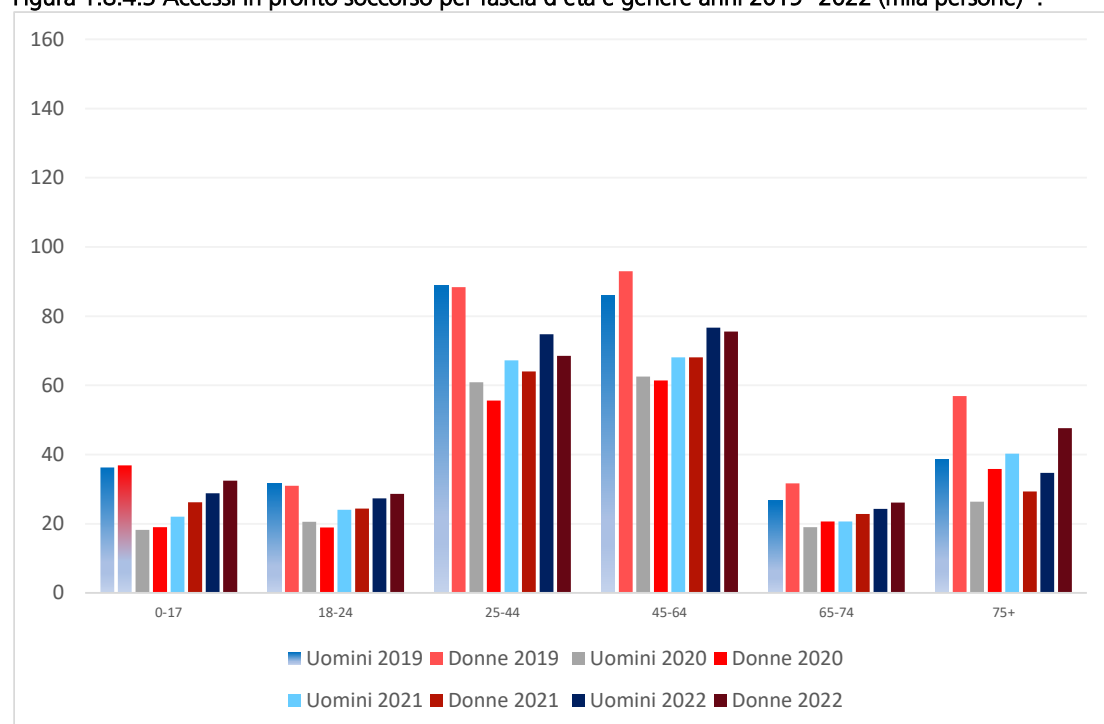
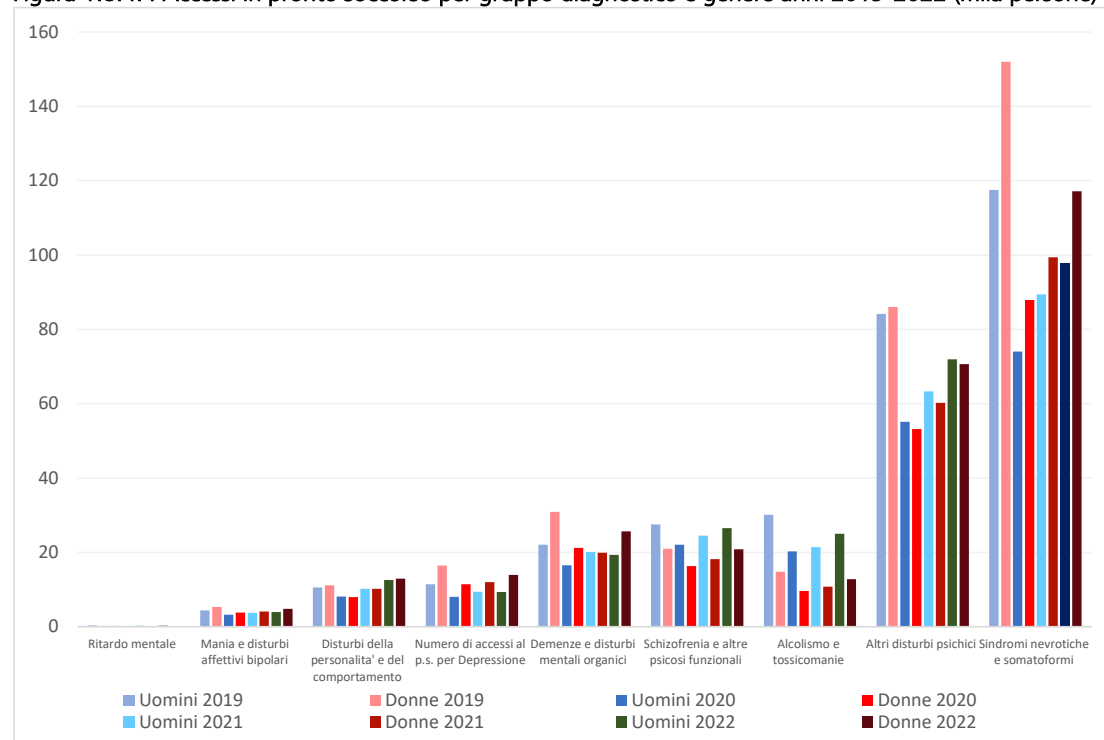


Figura 1.8.4.4 Accessi in pronto soccorso per gruppo diagnostico e genere anni 2019-2022 (mila persone)*.



(*) 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 cento 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).

1.8.5 - Le tossicodipendenze

Utilizzando i dati statistici⁴³¹ messi a disposizione dal Dipartimento delle politiche antidroga della Presidenza del Consiglio dei ministri nella Relazione annuale al Parlamento, viene qui approfondita la tematica delle tossicodipendenze in Italia negli anni 2020-2023; nella Relazione 2024 sono esposti dati relativi agli anni precedenti al 2023, 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 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, il quale poi provvede ad individuare le sanzioni amministrative da irrogare e la loro durata.

Nel 2023 sono state segnalate alle Prefetture 32.346 persone, con un aumento del 5,03 per cento rispetto al 2022, pur sostanzialmente mantenendo le quote di ripartizione per genere rispetto al 2022 (il 92,4 per cento di uomini e il 7,6 per cento di donne).

Analizzando le distribuzioni regionali per genere si osserva che, nel 2023, percentuali elevate sono presenti in alcune regioni del sud (Campania, Puglia, Calabria e Sicilia) con una media del 95 per cento circa per gli uomini. Per le donne, la percentuale più alta (14,9 per cento) si presenta in Friuli-Venezia Giulia (**Tavola 1.8.5.1**).

Osservando le segnalazioni per classe di età, si rileva una maggiore frequenza nei soggetti con età uguale o maggiore di 40 anni e in quelli della classe 18-19 anni (**Tavola 1.8.5.2** e **Figura 1.8.5.1**).

Le caratteristiche sociodemografiche, le informazioni relative allo stato civile, al titolo di studio e alla condizione lavorativa (**Tavola 1.8.5.3** e **Figura 1.8.5.2**)⁴³² mostrano che, tra i segnalati, l'87,9 per cento degli uomini e l'86,3 per cento delle donne sono celibi o nubili e che soltanto poco più del 5 per cento circa è coniugato. Per il titolo di studio, emerge che il 64,0 per cento degli uomini e il 52,2 per cento delle donne ha conseguito il diploma di scuola media inferiore e il 27,2 per cento degli uomini e il 33,5 per cento delle donne è in possesso del diploma di scuola media superiore.

⁴³¹ 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.

⁴³² 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 per cento, l'86 per cento e l'80 per cento delle informazioni riferite rispettivamente a stato civile, titolo di studio e condizione lavorativa. Pertanto, l'analisi riportata fa riferimento soltanto alle informazioni fornite.

Il 42,3 per cento degli uomini segnalati risulta occupato stabilmente, il 21,2 per cento è disoccupato e il 24,2 per cento è studente; il 31,2 per cento delle donne ha un'occupazione stabile, il 26,3 per cento si trova in una condizione di disoccupazione e il 29,6 per cento studia.

Tra i giovani fino a 19 anni, senza distinzione di genere, la quasi totalità delle sostanze segnalate riguarda cannabinoidi; all'aumentare dell'età delle persone segnalate di entrambi i generi le segnalazioni per possesso di cocaina e di eroina/oppiacei aumentano, con maggiore evidenza percentuale nella popolazione femminile, pur ricordano il più limitato ricorso delle donne al complesso di queste sostanze (**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 74⁴³³ del decreto del Presidente della Repubblica 309 del 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; sono disposte, nel caso di violazioni, sanzioni di tipo penale a carico dei soggetti che attuano comportamenti illeciti.

Le denunce all'Autorità giudiziaria nel 2023 sono state pari a 27.674, con un aumento del 2,8 per cento rispetto all'anno 2022⁴³⁴; in questo caso, si segnala anche una revisione al rialzo del dato 2022 nella Relazione 2024.

La composizione percentuale per genere delle denunce, per questo tipo di reati, mostra rilevanti differenze. Anche nel 2023, si conferma una forte predominanza degli uomini rispetto alle donne, con il 92,4 per cento delle denunce presentate da uomini contro il 7,6 per cento da donne. In termini assoluti, le regioni Liguria, Lazio, Campania, Sicilia e Puglia hanno registrato il maggior numero di denunce nei confronti di uomini, con oltre 2.000 segnalazioni. Se si considerano i dati relativi alla popolazione, nel Lazio ci sono state 109 denunce ogni 100.000 abitanti, mentre in Calabria ci sono state 90 denunce ogni 100.000 residenti, rispetto alle 62 denunce ogni 100.000 abitanti nelle altre regioni (**Tavola 1.8.5.4**).

Le denunce 2023 per tipologia di sostanza stupefacente (**Figura 1.8.5.4 e 1.8.5.5**) mostrano la prevalenza degli illeciti relativi alla cocaina/*crack* (il 53,6 per cento) e di quelli riguardanti la cannabis (il 38,7 per cento⁴³⁵). La maggiore presenza degli uomini rispetto alle donne si ha per le denunce relative alla cocaina/*crack* 91,6 per cento uomini; 8,4 per cento donne⁴³⁶.

⁴³³ 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.

⁴³⁴ 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.

⁴³⁵ Le denunce complessive sono pari a 27.764.

⁴³⁶ Il numero complessivo delle persone denunciate per tipologia di droga e per genere, come rappresentato nella **Figura 1.8.5.4**, riguarda le tre tipologie di sostanze più diffuse (per le quali si dispone del dato distinto per genere), e non corrisponde quindi con il totale delle persone denunciate per reati droga collegati rappresentati nella **Tavola 1.8.5.4**.

Condanne per reati droga-correlati.

Nel 2023, il 92,2⁴³⁷ per cento delle persone condannate con sentenza definitiva per reati droga-correlati è di genere maschile; il 66,0 per cento di questi ultimi ha un'età compresa tra i 25 e i 54 anni di età.

Considerando l'età, la quota delle donne condannate con sentenza definitiva di età superiore a 34 anni è risultata superiore a quella riscontrata tra gli uomini (53,1 per cento contro 38,1 per cento).

Consumi di sostanze illegali e legali nella popolazione: studentesca e complessiva.

Come riportato nella Relazione annuale al Parlamento sul fenomeno delle tossicodipendenze in Italia nel 2023, quasi 960.000 giovani tra i 15 e i 19 anni, il 39 per cento della popolazione studentesca, hanno dichiarato di aver fatto uso almeno una volta nella vita di sostanze psicoattive illegali. Inoltre, oltre 680.000 studenti (28 per cento) ne hanno fatto uso nell'ultimo anno. Questo tipo di consumo è più diffuso tra i ragazzi (30 per cento) rispetto alle ragazze (26 per cento)⁴³⁸.

La cannabis è la sostanza maggiormente utilizzata e più facilmente accessibile dalla popolazione studentesca: oltre un terzo degli studenti (35 per cento) afferma di potersela procurare facilmente, seguono le Nuove Sostanze Psicoattive (*New Psychoactive Substances* - *NPS*), i cannabinoidi sintetici, la cocaina, gli allucinogeni, gli stimolanti e gli oppiacei. Il consumo di cocaina è meno diffuso ma in aumento rispetto al 2021 e riguarda circa il 2,2 per cento di studenti che riferiscono di aver fatto uso nel corso del 2023 e per il consumo di oppiacei 2,5 per cento.

Accanto al consumo di sostanze illegali, vengono analizzati i consumi nella popolazione giovanile di sostanze psicoattive legali, come il tabacco, l'alcol e gli psicofarmaci assunti senza prescrizione medica. Nel 2023, il 16 per cento della popolazione ha dichiarato di aver fatto uso di sigarette senza combustione, registrando un calo significativo rispetto al 2022, quando la percentuale era del 24 per cento. L'uso corrente è diminuito dal 16 per cento all'11 per cento. Per quanto riguarda le sigarette elettroniche, il 37 per cento della popolazione le ha utilizzate nel 2023, in aumento rispetto al 30 per cento dell'anno precedente, con un 20 per cento di uso corrente rispetto al 17 per cento del 2022. In entrambi i casi, si osserva una maggiore prevalenza di consumo tra le ragazze.

Passando ad analizzare il consumo di alcolici, i dati mostrano un uso ampiamente diffuso tra i giovani, con leggera prevalenza delle ragazze. Dopo il calo osservato nel 2020, questo consumo è risalito dal 2021 ma si attesta intorno a valori inferiori a quelli osservati prima della pandemia.

Il consumo di psicofarmaci senza prescrizione medica riguarda circa il 12 per cento degli studenti nel 2023; tali sostanze sono consumate in prevalenza dalle ragazze e l'uso specifico di alcune di esse, quelle per dormire e ancor più per le diete, mostrano un'incidenza assai rilevante: le ragazze ne consumano quasi il triplo rispetto ai ragazzi.

Il consumo di nuove Sostanze Psicoattive (NPS) - comprendono i cannabinoidi sintetici, la *salvia divinorum*, gli oppioidi sintetici, la ketamina e i catinoni sintetici - vede una maggiore

⁴³⁷ Si tenga conto che al numero complessivo di condanne con sentenza definitiva pari a 12.156 sono da aggiungere 807 persone di cui la data del commesso reato non risulta presente per il calcolo dell'età.

⁴³⁸ Cfr. "Relazione annuale al Parlamento sul fenomeno delle tossicodipendenze in Italia" pg. 32 e seguenti <https://www.politicheantidroga.gov.it/it/notizie-e-approfondimenti/notizie/relazione-annuale-al-parlamento-sul-fenomeno-delle-tossicodipendenze-in-italia/>.

diffusione tra gli uomini rispetto alle donne, della categoria dei cannabinoidi sintetici (conosciuti anche come Spice).

Nel 2023, sono stati soprattutto i ragazzi a fare uso di sostanze psicoattive, oltre il 50 per cento in più di uomini rispetto le donne.

Le dipendenze nelle nuove generazioni: cyberbullismo, gaming, internet 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 2023, 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 2023, il 45,3 per cento degli studenti riferisce di essere stato vittima di cyberbullismo (U:42,9 per cento D:47,6 per cento); il 29,5 per cento dichiara, invece, di esserne stato autore (U:32,0 per cento; D:27,0 per cento) (**Figura 1.8.5.18**). Nel 2023, se fra le vittime si riscontra una 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 1.8.5.19**).

Il fenomeno del *gamings* si riferisce all'uso eccessivo di videogiochi da parte dei giovani, tale da configurarsi come una vera e propria dipendenza. Questo comportamento ha coinvolto soprattutto i ragazzi nell'ultimo anno, l'85,2 per cento mentre le ragazze sono state il 49,2 per cento. Le fasce di età più giovani, in particolare i 15 e i 16 anni, risultano le più attratte: tra i ragazzi, la percentuale di giocatori passa dal 91,2 per cento tra i quindicenni al 75,8 per cento tra i diciannovenni. Anche tra le ragazze, l'uso dei videogiochi è più diffuso tra le quindicenni, con una percentuale del 60,1 per cento. Nell'ultimo anno, si è registrato un aumento complessivo delle percentuali di giocatori (**Figura 1.8.5.20**).

Per gioco d'azzardo si intende una scommessa di denaro su di un determinato evento il cui esito dipende interamente dal caso. La frequenza del gioco d'azzardo fra gli studenti di 15-19 anni, è passata dal 40,0 per cento nel 2018 al 53,0 per cento nel 2023. Analizzando le differenze di genere, la percentuale di ragazzi che giocano d'azzardo tende ad aumentare con l'età, passando dal 55,4 per cento fra i ragazzi 15enni al 66,4 per cento fra i ragazzi 19enni. Nel caso delle ragazze, si passa dal 45,8 per le 15enni al 47,0 per cento delle 18enni e al 46,4 per cento delle 19enni (**Figura 1.8.5.21**).

Anche l'uso prolungato, in età sempre più precoce, di *internet* e dei *social* (*chat* e *social-network*, ricerche, film e musica, siti per maggiorenni, app di incontri) può portare a potenziali rischi in termini di riduzioni del contatto sociale esterno e a rivelare a terzi parti le abitudini, le condizioni di salute, le opinioni politiche, credenze religiose e orientamento sessuale. La percentuale di ragazzi e di ragazze che nei giorni di scuola fa un uso di internet per oltre 4 ore è in media del 19,1 per cento; per i maschi l'uso di *chat* e *social-network* riguarda il 23,6 per cento, mentre per le ragazze è del 38,9 per cento (**Figura 1.8.5.22**).

I dati di ESPAD Italia per genere ed età relativi al cosiddetto utilizzo di Internet a rischio mostrano in generale una percentuale per le ragazze più elevata rispetto ai maschi, nello specifico questo avviene in buona parte nella classe di età compresa tra i 15 e i 17 anni (**Figura 1.8.5.23**).

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.

Nel 2023, gli accessi al Pronto soccorso per patologie connesse in maniera diretta all'uso di droghe sono stati complessivamente 8.596. La maggior parte dei pazienti erano uomini (67 per cento) e persone di età compresa tra i 25 e i 44 anni (41 per cento) e tra i 45 e i 64 anni (24 per cento), mentre quasi il 10 per cento degli accessi ha riguardato minorenni. Le strutture pubbliche del Sistema Sanitario Nazionale, che si occupano della prevenzione, cura e riabilitazione delle persone tossicodipendenti, sono presenti con sedi ambulatoriali distribuite su tutto il territorio nazionale. Osservando l'utenza maschile, il 46 per cento dei nuovi utenti è stato preso in carico e trattato principalmente per l'uso di cocaina, il 21 per cento per oppiacei e il 30 per cento per cannabinoidi. Per l'utenza femminile, il 27 per cento delle nuove utenti ha iniziato un trattamento per uso primario di oppiacei, il 37 per cento per cocaina e il 29 per cento per cannabinoidi.

Le persone complessivamente trattate nel corso dell'anno 2023 dai servizi per le dipendenze del privato sociale sono state in totale 26.132 (+2 per cento rispetto ai 25.633 utenti del 2022) in gran parte di genere maschile (84 per cento). Per quanto riguarda le sostanze, che il 40 per cento dell'utenza in carico è in trattamento per uso primario di cocaina, soprattutto l'utenza maschile (41 per cento contro il 34 per cento di quella femminile); il 28 per cento per uso primario di oppiacei e quasi 7 per cento per uso primario di cannabinoidi, senza distinzione di genere; il 20 per cento per uso primario di alcol, con percentuali che risultano superiori nel genere femminile (24 per cento contro il 20 per cento). Per quanto riguarda gli utenti presi in carico dai servizi a carattere residenziale e semi-residenziale, la prevalenza è maschile (81 per cento) e quasi la metà ha un'età compresa tra i 30 e i 44 anni.

Percentuale di decessi direttamente droga-correlati per genere e classi di età.

Nel corso del 2023⁴³⁹, sono stati registrati 227 decessi causati da intossicazione acuta da sostanze stupefacenti, un dato inferiore rispetto all'anno precedente, in cui erano stati 298. La maggioranza dei decessi (84,1 per cento) ha riguardato uomini. Il 58 per cento delle vittime aveva tra i 25 e i 49 anni, mentre il 36 per cento aveva 50 anni o più; il 6,1 per cento dei decessi ha coinvolto giovani sotto i 25 anni. I decessi correlati inizialmente all'uso di droghe sono stati 324, con un aumento di circa il 5 per cento rispetto agli anni precedenti, e l'88 per cento di questi ha riguardato uomini.

A livello nazionale si registrano circa 6 decessi ogni milione di residenti tra i 15 e i 64 anni, con una notevole variabilità tra le diverse aree geografiche. Nelle regioni del nord e del centro, il tasso è di circa 8 decessi per milione di residenti, mentre al sud si attesta a 3,8 per milione. In Umbria, Marche e Basilicata, il tasso di mortalità supera i 14 casi ogni milione di residenti nella fascia d'età 15-64 anni, mentre in Puglia e Calabria non arriva a 3 casi per milione.

⁴³⁹ Cfr. "Relazione annuale al Parlamento sul fenomeno delle tossicodipendenze in Italia" pg. 89 e seguenti <https://www.politicheantidroga.gov.it/it/notizie-e-approfondimenti/notizie/relazione-annuale-al-parlamento-sul-fenomeno-delle-tossicodipendenze-in-italia/>.

Riquadro I.VIII.V.I - Stili di vita nella popolazione studentesca: i comportamenti a rischio nel consumo di alcol⁴⁴⁰

Introduzione

Il consumo di alcol è una pratica fortemente radicata in Italia, strettamente legata alla tradizione culturale e gastronomica, in particolare in relazione alla tradizione vitivinicola, per la quale il vino è spesso percepito come un elemento integrante della dieta mediterranea e simbolo di convivialità, presente in momenti di aggregazione sociale, dalle cene in famiglia agli eventi pubblici. Tale tradizione contribuisce a creare una normalizzazione del consumo di alcol sin dalla giovane età, un fenomeno che solleva questioni importanti sul piano della salute pubblica.

In particolare, uno degli aspetti più preoccupanti riguarda il comportamento di consumo della popolazione giovanile, in particolare nella fascia d'età 15-19 anni, che si trova a vivere una fase di transizione e sperimentazione. Proprio in questa fascia d'età, i giovani risultano particolarmente vulnerabili all'adozione di pratiche di consumo rischioso, che possono avere conseguenze significative sia sullo sviluppo fisico sia su quello psicologico, aumentando il rischio di sviluppo di disturbi alcol-correlati in età adulta (WHO, 2019; Lees et al., 2020). Tra questi comportamenti, il consumo frequente di alcol, gli episodi di abuso alcolico (ubriacature) e il fenomeno del *binge drinking*, rappresentano i principali indicatori che mostrano una sensibilità al genere e che necessitano di un costante monitoraggio, in quanto associati a un elevato rischio di incidenti, violenze e problemi di salute mentale (Stolle, Sack & Thomasius, 2009).

Il *binge drinking*, in particolare, si caratterizza come assunzione di grandi quantità di alcol in un breve lasso di tempo (cinque o più unità alcoliche assunte nella stessa occasione)⁴⁴¹, che può avere conseguenze immediate, come l'intossicazione acuta e la guida in stato di ebbrezza, nonché a lungo termine, come l'aumento del rischio di dipendenza e di danni permanenti al sistema nervoso (Lees et al., 2020).

I fattori di rischio individuati alla ricerca che possono predisporre gli adolescenti al consumo di alcol, influenzandone le abitudini e i comportamenti, comprendono elementi legati al contesto sociale, come la qualità delle relazioni familiari e il livello socioeconomico della famiglia, e fattori psicologici come la depressione, l'ansia e i comportamenti antisociali, che aumentano la vulnerabilità degli adolescenti (Pellerone, Tolini & Polopoli, 2016; Meque et al., 2019).

Oltre a questi fattori, il consumo di alcol si associa spesso a una gamma di altri comportamenti problematici, come il gioco d'azzardo, il cyberbullismo e l'uso di altre sostanze psicoattive (Raposo et al., 2017; Taylor et al., 2017; Curtis et al., 2018; Molinaro et al., 2018; Rodriguez-Enriquez et al., 2019). Queste comorbidità creano un quadro complesso di interazioni tra diverse condotte a rischio, che si rafforzano a vicenda, complicando ulteriormente l'intervento e la prevenzione. Monitorare questi comportamenti è dunque cruciale per individuare tempestivamente i segnali di rischio e intervenire con programmi di prevenzione mirati.

I dati che delineano il *trend* dei consumi alcolici a rischio tra gli studenti 15-19enni provengono dalla rilevazione ESPAD*Italia 2023 (European School Survey Project on Alcohol and Other Drugs)⁴⁴², un progetto di monitoraggio a lungo termine (1995-2023) che prevede una solida metodologia standardizzata a livello europeo. Grazie alla sua durata e alla sua

⁴⁴⁰ A cura di: Sonia Cerrai, Claudia Luppi, Sabrina Molinaro, CNR.

⁴⁴¹ <https://www.niaaa.nih.gov/alcohol-health/overview-alcohol-consumption/moderate-binge-drinking#:~:text=Binge%20Drinking%3A&text=For%20a%20typical%20adult%2C%20this,%2C%20in%20about%20%20hours.>

⁴⁴² [https://www.epid.ifc.cnr.it/navigare-il-futuro-dipendenze-comportamenti-e-stili-di-vita-tra-gli-studenti-italiani/.](https://www.epid.ifc.cnr.it/navigare-il-futuro-dipendenze-comportamenti-e-stili-di-vita-tra-gli-studenti-italiani/)

portata, ESPAD®Italia offre una fotografia accurata, attendibile e comparabile a livello internazionale, di indicatori statistici disaggregati per genere su un campione rappresentativo della popolazione studentesca 15-19enne italiana.

Il consumo di alcol tra gli adolescenti 15-19enni. Dati ESPAD®Italia 2023.

Il campione ESPAD®Italia 2023 mostra un bilanciamento di genere sia in termini generali, sia nella stratificazione per genere. Le classi di età più giovani sono maggiormente rappresentate sia tra le donne sia tra gli uomini, ma senza differenze significative.

Tavola I.VIII.V.I.1a Numerosità del campione per genere ed età.

	CAMPIONE TOTALE n.	DONNE n.	UOMINI n.	Gap di genere
15 anni	2424	1204	1220	-16
16 anni	2457	1208	1249	-41
17 anni	2449	1210	1239	-29
18 anni	2372	1177	1195	-18
19 anni	2171	1070	1101	-31
Totale	11873	5869	6004	-16

I dati quantitativi sono riportati come numero assoluto (n.). 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 Chi-quadrato di Pearson. Livelli di significatività * $p \leq 0.05$; *** $p \leq 0.001$.

Se il consumo di alcol ha riguardato 1,8 milioni di studenti nel 2023 (*Report ESPAD® Italia 2023*) recuperando terreno nel dopo-pandemia da COVID-19, il bilancio di genere lascia intravedere dal 2019 un annullamento del *gap* di genere e dal 2022 il superamento delle prevalenze femminili rispetto a quelle maschili. Il consumo negli ultimi 30 giorni ha riguardato 1 milione e 400mila studenti e non rivela differenze di genere.

La prevalenza di consumo frequente, definito come assunzione di alcol 20 o più volte nel corso dell'ultimo mese, risulta più elevata tra i ragazzi, con percentuali doppie rispetto a quelle delle coetanee. Tuttavia, nell'ultimo triennio si è assistito a una leggera riduzione del *gap* di genere.

Tavola I.VIII.V.I.1b Tipologie di consumo alcolico, stratificate per genere.

CONSUMO DI ALCOL	Donne %	Uomini %	Gap di genere
Consumo nell'anno	75,8	73,4	2,4*
Consumo nel mese	58,9	57,9	1,0
Consumo frequente	3,9	7,3	-3,4***
ABUSO DI ALCOL	Donne%	Uomini%	Gap di genere
Ubriacature nel mese	15,9	14,7	1,2 ^{bl}
Ubriacature frequenti	1,2	2,3	-1,1***
Binge drinking	27,0	30,1	-3,1***
Binge drinking frequente	1,1	2,1	-1,0***

I dati sono riportati come prevalenze 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 * $p \leq 0.05$; *** $p \leq 0.001$; bl=borderline.

L'analisi dei consumi stratificata per genere ha mostrato che nella fascia di età dei 15-19 anni, tra gli studenti della scuola secondaria di secondo grado, il 76 per cento delle ragazze ha consumato alcol nel 2023, prevalenza significativamente maggiore rispetto a quella rilevata tra i ragazzi. In relazione ai consumi più frequenti e agli abusi alcolici, sono i ragazzi a mostrare le maggiori prevalenze, anche se il *gap* di genere si sta assottigliando negli ultimi anni e per le ubriacature nel mese il bilancio di genere è a favore delle ragazze, sebbene con una significatività borderline.

Le ubriacature tra gli adolescenti 15-19enni. Dati ESPAD@Italia 2023.

Stratificando per età, si può osservare che tra le giovani e giovanissime il comportamento di consumo legato alle ubriacature negli ultimi 30 giorni è significativamente maggiore rispetto ai coetanei. Questo dato indica chiaramente una precocizzazione degli abusi alcolici tra le donne, e un *gap* di genere che va a diminuire al crescere dell'età per invertirsi tra i diciannovenni.

Tavola I.VIII.V.I.2a Prevalenza di ubriacature nel mese, stratificata per genere ed età.

UBRIACATURE nel mese	Donne%	Uomini%	Gap di genere
15 anni	9,6	7,3	2,3*
16 anni	16,7	10,2	6,5***
17 anni	18,1	15,4	2,7
18 anni	18,6	18,2	0,4
19 anni	16,4	22,8	-6,4***

*I dati sono riportati come prevalenze 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 * $p \leq 0.05$; *** $p \leq 0.001$.*

In particolare, un *gap* di genere evidente si rileva nelle preferenze alcoliche. Le ragazze rivolgono le loro preferenze verso cocktail/superalcolici e alcolici premixati, mentre per i ragazzi la bevanda d'elezione è rappresentata dalla birra. Al netto delle quantità consumate, queste preferenze e le relative gradazioni alcoliche potrebbero in parte spiegare la maggiore frequenza di ubriacature nel mese tra le ragazze.

Tavola I.VIII.V.I.2b Preferenze alcoliche, stratificate per genere.

TIPOLOGIA DI BEVANDE nel mese	Donne%	Uomini%	Gap di genere
Birra	58,7	77,1	-18,4***
Alcolici premixati	63,3	63,1	0,2***
Vino	60,9	67,2	-7,7***
Cocktail, superalcolici, liquori	66,9	66,3	0,6***

*I dati sono riportati come prevalenze 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 * $p \leq 0.05$; *** $p \leq 0.001$.*

Fattori associati alle ubriacature nell'ultimo mese.

L'analisi di regressione logistica binaria ha mostrato che le ubriacature nell'ultimo mese sono influenzate dalla prossimità con amici che bevono, dalla presenza in famiglia di

almeno un genitore che si ubriaca e dalla prossimità con fratelli o sorelle che consumano alcol. Per questo motivo, è necessario che gli interventi di prevenzione e trattamento prendano in considerazione anche il contesto amicale e familiare dei ragazzi e delle ragazze.

Tavola I.VIII.V.I.2c Identificazione delle variabili indipendenti che si associano alle ubriacature mediante analisi di regressione.

VARIABILI INDIPENDENTI	OR	p
Sesso (donne)	1,05	0,594
Fascia di età (maggioresnni)	1,15	0,134
Avere amici che bevono (molti/tutti)	3,69	$\leq 0,001^{***}$
Avere genitori che si ubriacano (almeno uno)	2,04	$\leq 0,001^{***}$
Avere fratelli/sorelle che bevono	1,48	$\leq 0,001^{***}$

OR=Odds Ratio; p: livelli di significatività * $p \leq 0.05$; *** $p \leq 0.001$. In rosso sono riportate le significatività del coefficiente di regressione.

Un OR superiore a 1 indica una influenza diretta sulle ubriacature nel mese, mentre al di sotto dell'unità indica una influenza inversa, di quella specifica variabile, a parità di tutte le altre variabili.

Il binge drinking tra gli adolescenti 15-19enni. Dati ESPAD@Italia 2023.

Il consumo di cinque o più unità alcoliche in breve tempo, noto come *binge drinking*, è un fenomeno che nel 2023 ha coinvolto quasi 710 mila studenti, con prevalenze leggermente più elevate tra i ragazzi (30 per cento) rispetto alle coetanee (27 per cento).

La stratificazione per età mostra che la pratica di questo comportamento a rischio risulta più frequente tra le giovanissime (15 anni) rispetto ai coetanei, dai 16 anni in poi le prevalenze aumentano mentre il divario di genere cambia segno, aumenta significativamente tra i 17enni e 18enni per poi tornare a diminuire tra i 19enni.

Tavola I.VIII.V.I.3a Prevalenza di binge drinking nel mese, stratificata per genere ed età.

BINGE DRINKING nel mese	Donne%	Uomini%	Gap di genere
15 anni	19,7	17,8	1,9
16 anni	24,6	25,8	-1,2
17 anni	26,5	33,8	$-7,3^{***}$
18 anni	29,2	35,3	$-6,1^{***}$
19 anni	35,9	38,1	-2,2

I dati sono riportati come prevalenze 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 * $p \leq 0.05$; *** $p \leq 0.001$.

Fattori associati al binge drinking nell'ultimo mese.

Anche in relazione al comportamento di *binge drinking*, l'analisi di regressione logistica bivariata ha mostrato un'associazione diretta con la prossimità di amici che bevono, almeno un genitore che si ubriaca e fratelli o sorelle che bevono alcolici. Inoltre, il *binge drinking* è associato significativamente al genere maschile e alla fascia di età che ricomprende i maggiorenni.

Tavola I.VIII.V.I.3b Identificazione delle variabili indipendenti che si associano al *binge drinking* mediante analisi di regressione.

VARIABILI INDIPENDENTI	OR	p
Sesso (donne)	0,79	0,002*
Fascia di età (maggioresnni)	1,37	≤0,001***
Avere amici che bevono (molti/tutti)	2,42	≤0,001***
Avere genitori che si ubriacano (almeno uno)	1,60	≤0,001***
Avere fratelli/sorelle che bevono	1,58	≤0,001***

OR=Odds Ratio; p: livelli di significatività * $p \leq 0.05$; *** $p \leq 0.001$. In rosso sono riportate le significatività del coefficiente di regressione.

Un OR superiore a 1 indica una influenza diretta sulle ubriacature nel mese, mentre al di sotto dell'unità indica una influenza inversa, di quella specifica variabile, a parità di tutte le altre variabili.

Altri comportamenti a rischio associati al consumo eccedentario di alcol.

L'assunzione di alcol può spesso essere associata alla messa in atto di altri comportamenti a rischio. I giovani con abitudini di consumo di alcol più intense tendono ad avere percentuali più elevate di comportamenti associati al consumo di altre sostanze psicoattive, sia legali sia illegali, rispetto a coloro che non bevono alcol. Così come sono più spesso propensi a giocare d'azzardo o trovarsi ingaggiati in comportamenti violenti.

Questo vale sia per il *binge drinking* al netto del genere, sia per il coinvolgimento in episodi di ubriacatura nel mese, dove l'essere donna rappresenta esso stesso un fattore associato direttamente all'*outcome*.

Tavola I.VIII.V.I.4a Identificazione delle variabili indipendenti che si associano a ubriacature e *binge drinking* nel mese mediante analisi di regressione.

VARIABILI INDIPENDENTI	UBRIACATURE nel mese		BINGE DRINKING nel mese	
	OR	p	OR	p
Sesso (donne)	1,70	≤0,001***	1,08	0,281
Fascia di età (maggioresnni)	1,21	0,034*	1,23	0,004*
Fumare sigarette quotidianamente	1,77	≤0,001***	2,62	≤0,001***
Avere usato cannabis nell'ultimo anno	4,01	≤0,001***	2,63	≤0,001***
Avere un profilo di gioco d'azzardo a rischio/problematico	1,42	0,001*	1,48	≤0,001***
Avere assunto sostanze psicoattive sconosciute nella vita	1,82	0,018*	2,26	0,002*
Aver preso parte a zuffe o risse	1,40	≤0,001***	1,43	≤0,001***

OR=Odds Ratio; p: livelli di significatività * $p \leq 0.05$; *** $p \leq 0.001$. In rosso sono riportate le significatività del coefficiente di regressione.

Un OR superiore a 1 indica una influenza diretta sulle ubriacature nel mese, mentre al di sotto dell'unità indica una influenza inversa, di quella specifica variabile, a parità di tutte le altre variabili.

Conclusioni

I risultati di questo studio indicano che la popolazione degli studenti è suscettibile agli abusi alcolici che possono comportare rischi per la salute immediati o differiti nel lungo termine. Sebbene l'impatto dell'abuso alcolico sia generalmente maggiore tra i ragazzi, lo studio ESPAD®Italia 2023 ha dimostrato che le donne mostrano specifiche fragilità, soprattutto nelle classi di età inferiori e nelle preferenze alcoliche di maggiore gradazione.

Questo suggerisce che le ragazze possano essere esposte a maggiore rischio per la salute rispetto ai coetanei nelle classi di età inferiore e che la conoscenza delle differenze possa essere importante al fine di una corretta prevenzione genere-specifica. In questo contesto, la letteratura sottolinea come le donne tendano ad essere più vulnerabili all'alcol, subendo conseguenze negative per la salute e il comportamento a dosi più basse e in tempi più brevi rispetto agli uomini, a causa di differenze biologiche. Le donne sembrano inoltre sviluppare dipendenza da alcol più velocemente degli uomini (McCaul et al., 2019).

È stato inoltre osservato come l'influenza del gruppo dei pari e i comportamenti di consumo alcolico in famiglia rappresentino fattori di rischio nello sviluppo di abitudini di consumo eccessivo tra gli adolescenti. La diffusione del consumo di alcol tra i coetanei, unita a modelli familiari di abuso, può aumentare il rischio di episodi di ubriachezza e binge drinking. Questi risultati corroborano la vasta letteratura esistente che sottolinea l'importanza dei fattori sociali, come il contesto amicale e familiare, nello sviluppo di comportamenti a rischio legati al consumo di sostanze (Henneberger et al., 2021; Leung et al., 2014; Rossow et al., 2016).

Riquadro I.VIII.V.II - Stili di vita nella popolazione studentesca: gli psicofarmaci senza prescrizione medica⁴⁴³

Introduzione

L'uso di psicofarmaci senza prescrizione medica (SPM) rappresenta un fenomeno in crescita, che suscita preoccupazione per le sue implicazioni sulla salute pubblica (Tomasson et al., 2007; Apantaku-Olajide & Smyth, 2013). Tale comportamento include l'assunzione di farmaci come ansiolitici, antidepressivi, farmaci per la gestione del sonno e stimolanti senza controllo sanitario, spesso per autogestire sintomi di ansia, depressione o insonnia, oppure per migliorare le performance cognitive.

L'assenza di supervisione medica aumenta il rischio di effetti collaterali, dipendenza e interazioni farmacologiche pericolose, sottolineando la necessità di una maggiore sensibilizzazione e regolamentazione di questo fenomeno (Haukka et al., 2018; Evoy et al., 2021; Azraf et al., 2023).

Uno degli aspetti più preoccupanti riguarda il comportamento di consumo della popolazione giovanile, nella fascia d'età 15-19 anni e, in particolare, la sproporzione d'uso che vede le ragazze utilizzare psicofarmaci SPM in misura molto maggiore rispetto ai coetanei (Baumann et al., 2006; Steffenak et al., 2012; Boyd et al., 2015).

I fattori di rischio che vengono identificati grazie agli studi presenti in letteratura si inseriscono a diversi livelli, quello individuale, quello relazionale e quello comunitario.

Sono maggiormente a rischio di mettere in atto un comportamento di uso SPM di psicofarmaci soprattutto quei ragazzi e quelle ragazze che in passato hanno utilizzato altre sostanze, come alcol o sostanze illegali (Solmi et al., 2021); adolescenti con problemi psicologici come depressione o ansia e, infine, ragazzi e ragazze che non percepiscono come rischioso per la propria salute l'utilizzo di psicofarmaci senza prescrizione medica e, di conseguenza, senza una diretta e continuativa supervisione del medico nell'assunzione della terapia farmacologica.

A livello interpersonale i fattori di rischio noti sono l'influenza dei pari e l'influenza dei genitori -ovvero avere amici e genitori che fanno uso di psicofarmaci e/o che non hanno una forte opinione in contrasto al misuse di psicofarmaci SPM può aumentare il rischio che

⁴⁴³ A cura di: Benedetta Ferrante, Sonia Cerrai, Claudia Luppi, Sabrina Molinaro, CNR.

l'adolescente li utilizzi- e l'influenza delle norme sociali -che fanno leva sulla motivazione a integrarsi nel gruppo dei coetanei- (Wallace et al., 2022).

I fattori di rischio così detti comunitari sono invece fattori che riguardano la scuola e la sua influenza (soprattutto quando rappresenta un ambiente competitivo o se lo studente si percepisce come poco autoefficace di fronte alle performance scolastiche), oppure la disponibilità e la facilità di accesso a questo tipo di farmaci (Nargiso et al., 2015; Faraone et al., 2019).

I dati relativi ai consumi di psicofarmaci SPM tra gli studenti 15-19enni provengono dalla rilevazione ESPAD®Italia 2023 (*European School Survey Project on Alcohol and Other Drugs*)⁴⁴⁴, uno studio di monitoraggio a lungo termine (1995-2023) che prevede una solida metodologia standardizzata a livello europeo. Grazie alla sua durata e alla sua portata, ESPAD®Italia offre una fotografia accurata, attendibile e comparabile a livello internazionale, di indicatori statistici disaggregati per genere su un campione rappresentativo della popolazione studentesca 15-19enne italiana.

Il consumo di psicofarmaci SPM tra gli adolescenti 15-19enni. Dati ESPAD®Italia 2023.

Il consumo di psicofarmaci SPM ha riguardato più di 280mila studenti nel 2023 (*Report ESPAD®Italia 2023*) corrispondente a una prevalenza oltre l'11 per cento. Il trend del consumo nell'anno ha fatto registrare una crescita lieve ma costante nel periodo antecedente la pandemia da COVID-19, un calo importante tra il 2018 e il 2019, con il minimo storico rilevato nel 2020⁴⁴⁵ e, successivamente, un costante e preoccupante incremento fino al picco massimo del 2023.

Un andamento simile si osserva per il consumo occasionale nella vita, che nel 2023 si attesta al 18 per cento, e il consumo corrente (negli ultimi 30 giorni) al 6,6 per cento. L'indicatore di consumo frequente, relativo a un'assunzione di almeno 10 volte nell'ultimo mese, registra invece percentuali più costanti nel tempo, ma anch'esso si attesta al valore più alto di sempre nel 2023 (2,3 per cento).

⁴⁴⁴ <https://www.epid.ifc.cnr.it/navigare-il-futuro-dipendenze-comportamenti-e-stili-di-vita-tra-gli-studenti-italiani/>.

⁴⁴⁵ Lo studio ESPAD2020#iorestoacasa è stato condotto durante il primo lockdown per la pandemia da COVID-19 e, le conseguenti restrizioni per contenerla, hanno reso più complessa la partecipazione allo studio rispetto al setting usuale e ne hanno ridotto la numerosità. A causa dei limiti legati alla situazione di emergenza sanitaria, pur rappresentando un'indicazione relativa alla diffusione dei consumi di sostanze psicoattive, i dati emersi dallo studio nel 2020 non possono ritenersi completamente confrontabili con quelli degli anni precedenti e successivi.

Tavola I.VIII.V.II.1a Trend percentuale dei consumi di psicofarmaci SPM nella popolazione studentesca 15-19enne. Anni 2007-2023.

CONSUMO DI PSICOFARMACI SPM				
	NELLA VITA	NELL'ANNO	NEL MESE	FREQUENTE (10+ volte nel mese)
2007	16,0	7,8	4,3	1,2
2008	16,5	8,4	4,8	1,4
2009	17,4	9,0	5,0	1,6
2010	17,1	8,8	5,1	1,7
2011	16,4	8,8	5,3	1,8
2012	15,4	8,2	4,8	1,7
2013	16,9	8,7	5,1	1,8
2014	16,7	8,9	5,4	1,8
2015	18,4	9,9	5,8	2,0
2016	17,0	9,2	5,5	1,9
2017	21,6	11,3	6,5	2,0
2018	14,1	8,7	4,6	1,2
2019	12,0	6,6	3,8	1,3
2020 ⁴⁴⁶	10,2	6,0	2,9	0,9
2021	10,5	6,6	4,0	1,1
2022	18,7	10,8	6,1	1,9
2023	17,8	11,4	6,6	2,3

I dati sono riportati come prevalenze in percentuale.

Il bilancio di genere mostra chiaramente non solo una prevalenza maggiore per tutti gli indicatori di consumo femminili, ma anche un ampliamento del divario di genere nelle ultime rilevazioni ESPAD*Italia, in relazione al consumo nell'anno, pari a 8,6 punti percentuali (p.p.) nel 2022 e a 9,3 p.p. nel 2023.

Per quanto riguarda la tipologia di psicofarmaci SPM, il bilancio è particolarmente a vantaggio delle ragazze nel caso dei farmaci per la gestione del sonno. Seguono, con divari più ridotti, i farmaci per dimagrire, per regolarizzare l'umore e quelli per l'attenzione.

⁴⁴⁶ Lo studio ESPAD2020#iorestoacasa è stato condotto durante il primo lockdown per la pandemia da COVID-19 e, le conseguenti restrizioni per contenerla, hanno reso più complessa la partecipazione allo studio rispetto al setting usuale e ne hanno ridotto la numerosità. A causa dei limiti legati alla situazione di emergenza sanitaria, pur rappresentando un'indicazione relativa alla diffusione dei consumi di sostanze psicoattive, i dati emersi dallo studio nel 2020 non possono ritenersi completamente confrontabili con quelli degli anni precedenti e successivi.

Tavola I.VIII.V.II.1b Tipologie di consumo di psicofarmaci SPM, stratificate per genere.

CONSUMO DI PSICOFARMACI SPM	Donne %	Uomini %	Gap di genere
Consumo nella vita	24,1	11,6	12,5***
Consumo nell'anno	16,0	6,7	9,3***
Consumo nel mese	9,4	3,9	5,5***
Consumo frequente	3,1	1,5	1,6***
TIPOLOGIE DI PSICOFARMACI SPM (uso nell'anno)	Donne%	Uomini%	Gap di genere
Farmaci per dormire	12,2	4,4	7,8***
Farmaci per l'attenzione	4,2	2,8	1,4***
Farmaci per le diete	4,0	1,2	2,8***
Farmaci per l'umore	3,2	1,8	1,4***

*I dati sono riportati come prevalenze 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 *** $p \leq 0.001$.*

I dati relativi alla stratificazione per classi di età evidenziano come il divario sia particolarmente marcato soprattutto tra i sedicenni.

Tavola I.VIII.V.II.1c Prevalenza di consumo di psicofarmaci SPM nell'anno, stratificata per genere ed età.

CONSUMO DI PSICOFARMACI SPM (uso nell'anno)	Donne%	Uomini%	Gap di genere
15 anni	14,4	6,7	7,7***
16 anni	16,9	5,8	11,1***
17 anni	16,7	7,0	9,7***
18 anni	15,2	6,0	9,2***
19 anni	16,9	8,5	8,4***

*I dati sono riportati come prevalenze 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 * $p \leq 0.05$; *** $p \leq 0.001$.*

Anche nei consumi correnti, praticati nel corso dell'ultimo mese, si conferma il gap di genere per tutte le tipologie di farmaco analizzate e, in particolar modo, per i farmaci utilizzati per la gestione del sonno.

Tavola I.VIII.V.II.1d Prevalenza di consumo di psicofarmaci SPM nel mese, stratificata per genere.

TIPOLOGIE DI PSICOFARMACI SPM (uso nel mese)	Donne%	Uomini%	Gap di genere
Farmaci per dormire	7,0	2,4	4,6***
Farmaci per l'attenzione	2,7	1,6	1,1***
Farmaci per le diete	2,1	0,9	1,2***
Farmaci per l'umore	2,2	1,4	0,8**

*I dati sono riportati come prevalenze 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 ** $p \leq 0.005$; *** $p \leq 0.001$.*

Percezione dei rischi relativi al consumo di psicofarmaci SPM.

Sul totale degli studenti 15-19enni, il 65 per cento ritiene moderatamente/altamente rischiosa l'assunzione di psicofarmaci SPM, con un bilancio di genere a vantaggio delle ragazze (70 per cento vs 61 per cento dei ragazzi), mentre il 4,5 per cento ritiene che il rischio sia minimo o nullo, senza differenza di genere. C'è tuttavia una quota consistente di ragazze e ragazzi che non sa assegnare un livello di rischio al consumo di queste sostanze: si tratta del 30 per cento degli studenti, con percentuali minori tra le ragazze (26 per cento vs 34 per cento ragazzi).

Tavola I.VIII.V.II.2a Percezione del rischio relativo all'assunzione di psicofarmaci SPM, stratificata per genere.

TIPOLOGIE DI PSICOFARMACI SPM (uso nel mese)	Donne%	Uomini%	Gap di genere
Rischio moderato/elevato	69,6	61,2	8,4***
Rischio minimo/nullo	4,5	4,5	0
Non so	25,8	34,4	-8,6***

*I dati sono riportati come prevalenze 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 *** $p \leq 0.001$.*

Fattori associati al consumo di psicofarmaci SPM nell'ultimo anno.

L'analisi di regressione logistica binaria ha evidenziato che l'assunzione di psicofarmaci SPM nell'ultimo anno mostra un'associazione positiva con il genere, l'aver fatto uso nella vita di psicofarmaci prescritti, la prossimità con familiari che fanno o hanno fatto uso di psicofarmaci e l'essersi ubriacati almeno una volta nell'ultimo anno. Viceversa, coltivare un rapporto soddisfacente con i propri genitori, essere soddisfatti della propria salute e in generale di sé stessi, mostrano un'associazione inversa, a indicare l'importanza che gli interventi di prevenzione e trattamento prendano in considerazione anche lo sviluppo e il supporto di una salutare consapevolezza di se stessi e dei rapporti familiari.

Tavola I.VIII.V.II.3a Identificazione delle variabili indipendenti che si associano all'uso di psicofarmaci SPM nell'anno mediante analisi di regressione.

VARIABILI INDIPENDENTI	OR	p
Genere (donne)	1,83	$\leq 0,001$ ***
Fascia di età (maggioresnni)	0,92	0,134
Avere fatto uso di psicofarmaci prescritti (vita)	8,36	$\leq 0,001$ ***
Avere genitori che hanno fatto uso di psicofarmaci (almeno uno)	2,30	$\leq 0,001$ ***
Essersi ubriacati nell'ultimo anno	1,62	$\leq 0,001$ ***
Essere soddisfatti del rapporto con i genitori	0,76	0,003 **
Essere soddisfatti della propria salute	0,73	0,001 **
Essere soddisfatti di se stessi	0,68	$\leq 0,001$ ***

OR=Odds Ratio; p: livelli di significatività ** $p \leq 0.005$; *** $p \leq 0.001$. In rosso sono riportate le significatività del coefficiente di regressione. Un OR superiore a 1 indica una influenza diretta sul consumo di psicofarmaci SPM nell'anno, mentre al di sotto dell'unità indica una influenza inversa, di quella specifica variabile, a parità di tutte le altre variabili.

Conclusioni

L'utilizzo di psicofarmaci SPM è un fenomeno in crescita, soprattutto in seguito alla pandemia da COVID-19, con percentuali che hanno raggiunto i valori più alti mai registrati finora. Il misuse di farmaci è soprattutto ad appannaggio del genere femminile come mostrato dai dati dello studio ESPAD@Italia 2023 che abbiamo commentato precedentemente.

È interessante notare come per tutte le tipologie di consumo (consumo nella vita, nell'anno, nel mese e consumo frequente) le ragazze siano le principali utilizzatrici di psicofarmaci SPM. Un altro dato interessante è che questa differenza di genere si conferma anche quando analizziamo le diverse fasce di età e le diverse tipologie di psicofarmaci, qualificando il genere femminile come un potenziale fattore di rischio per questo comportamento. Le spiegazioni che possiamo trovare in letteratura e che possono aiutarci nella comprensione di questa specificità riguardano sia l'individualità sia l'influenza sociale e relazionale che più spesso ricade sulle ragazze.

La letteratura a disposizione indica che il genere femminile sia più a rischio nell'uso di psicofarmaci SPM sia per questioni legate alla biologia femminile (per esempio legate al quadro ormonale; Zettermark et al., 2018), sia per questioni legate alle norme sociali e all'influenza culturale, come ad esempio la possibilità maggiore di espressione dell'emotività e, conseguentemente, del disagio psicologico da parte delle ragazze (Wallace et al., 2022).

I dati a disposizione confermano anche altri fattori associati al consumo di psicofarmaci senza prescrizione medica evidenziati dalla letteratura, come ad esempio la bassa percezione del rischio correlata alla loro assunzione e, ancora, la prossimità rispetto a questo tipo di farmaci: avere amici o familiari che assumono il farmaco o averlo assunto precedentemente sotto l'indicazione del proprio medico curante.

Dai dati ESPAD@Italia 2023 possiamo anche osservare l'importanza di avere buone relazioni con gli altri, siano essi genitori o amici e, infine, di essere soddisfatti di sé stessi e della propria salute.

In conclusione, il fenomeno osservato risulta avere delle specificità riguardo al genere e delle associazioni con altri comportamenti a rischio (ad esempio, essersi ubriacati

nell'ultimo anno). I dati mostrano i fattori che hanno un impatto importante sul fenomeno, di cui valersi per attuare programmi di prevenzione e sorveglianza.

Reference

Apantaku-Olajide, T., & Smyth, B. P. (2013). Non-Medical Use of Psychotropic Prescription Drugs Among Adolescents in Substance Use Treatment. *Journal of Psychoactive Drugs*, 45(4), 340–346. <https://doi.org/10.1080/02791072.2013.825029>

Azraf, F., Tounsi, A., Sabir, M., & Omari, E. (2023). Misuse of psychotropic medications among hospitalized patients. *European Psychiatry*, 66, S660 - S660. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2023.1372>.

Baumann, M., Spitz, E., Prédine, R., Choquet, M., & Chau, N. (2006). Do male and female adolescents differ in the effect of individual and family characteristics on their use of psychotropic drugs?. *European Journal of Pediatrics*, 166, 29-35. <https://doi.org/10.1007/s00431-006-0203-3>.

Boyd, A., Van de Velde, S., Pivette, M., Ten Have, M., Florescu, S., O'Neill, S., Caldas-de-Almeida, J. M., Vilagut, G., Haro, J. M., Alonso, J., Kovess-Masféty, V., & EU-WMH investigators (2015). Gender differences in psychotropic use across Europe: Results from a large cross-sectional, population-based study. *European psychiatry: the journal of the Association of European Psychiatrists*, 30(6), 778–788. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2015.05.001>

Evoy, K. E., Cowey, J. R., Peckham, A. M., & Reveles, K. R. (2021). Gabapentinoid misuse, abuse and non-prescribed obtainment in a United States general population sample. *International journal of clinical pharmacy*, 43(4), 1055–1064. <https://doi.org/10.1007/s11096-020-01217-8>

Faraone, S., Rostain, A., Montano, C., Mason, O., Antshel, K., & Newcorn, J. (2019). Systematic Review: Nonmedical Use of Prescription Stimulants: Risk Factors, Outcomes, and Risk Reduction Strategies.. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2019.06.012>.

Haukka, J., Kriikku, P., Mariottini, C., Partonen, T., & Ojanperä, I. (2018). Non-medical use of psychoactive prescription drugs is associated with fatal poisoning. *Addiction (Abingdon, England)*, 113(3), 464–472. <https://doi.org/10.1111/add.14014>

Nargiso, J., Ballard, E., & Skeer, M. (2015). A systematic review of risk and protective factors associated with nonmedical use of prescription drugs among youth in the United States: a social ecological perspective. *Journal of studies on alcohol and drugs*, 76 1, 5-20. <https://doi.org/10.15288/JSAD.2015.76.5>.

Solmi, M., Dragioti, E., Croatto, G., Raduà, J., Borgwardt, S., Carvalho, A., Demurtas, J., Mosina, A., Kurotschka, P., Shin, J., & Fusar-Poli, P. (2021). Risk and protective factors for cannabis, cocaine, and opioid use disorders: An umbrella review of meta-analyses of observational studies. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 126, 243-251. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2021.03.014>.

Steffenak, A., Nordström, G., Wilde-Larsson, B., Skurtveit, S., Furu, K., & Hartz, I. (2012). Mental distress and subsequent use of psychotropic drugs among adolescents-a prospective register linkage study.. *The Journal of adolescent health : official publication of the Society for Adolescent Medicine*, 50 6, 578-87. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2011.10.011>.

Tomasson, K., Tómasson, H., Zoëga, T., Sigfússon, E., & Helgason, T. (2007). Epidemiology of psychotropic medication use: Comparison of sales, prescriptions and survey data in Iceland. *Nordic Journal of Psychiatry*, 61, 471 - 478. <https://doi.org/10.1080/08039480701773311>.

Wallace, G., Buller, D., Pagoto, S., Berteletti, J., Baker, K., Mathis, S., & Henry, K. (2022). Nonmedical prescription drug use among female adolescents: the relative influence

of maternal factors, social norms, and perceptions of risk and availability. *Drugs: Education, Prevention and Policy*, 30, 334 - 343. <https://doi.org/10.1080/09687637.2022.2028727>.

Zettermark, S., Vicente, R., & Merlo, J. (2018). Hormonal contraception increases the risk of psychotropic drug use in adolescent girls but not in adults: A pharmacoepidemiological study on 800 000 Swedish women. *PLoS ONE*, 13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0194773>.

Riquadro I.VIII.V.III - Stili di vita nella popolazione studentesca: l'utilizzo di Internet⁴⁴⁷

Introduzione

Negli ultimi anni, l'aumento del tempo trascorso online è diventato un elemento centrale della vita quotidiana, specialmente tra gli adolescenti della Generazione Z. Questo fenomeno ha subito un'accelerazione significativa durante la pandemia del 2020, che ha portato a un incremento dell'uso di Internet in tutte le fasce d'età (Marciano et al., 2022). Per gli adolescenti, Internet rappresenta una risorsa fondamentale per lo studio, il gioco, la comunicazione e l'interazione attraverso i social network. Nonostante le numerose opportunità offerte dal mondo digitale, come la possibilità di socializzare online o accedere a materiali educativi, è importante riconoscere i rischi legati a un uso eccessivo o inappropriato della rete, che possono avere un impatto negativo sulla salute e sul benessere.

Tra i principali rischi emergono la dipendenza da videogiochi, da social media, da smartphone e da gioco d'azzardo online, che può interferire con aspetti cruciali della vita quotidiana, come il sonno, lo studio e le relazioni sociali. In particolare, l'ultima generazione, cresciuta in un contesto in cui il digitale è la norma, è particolarmente vulnerabile a queste dinamiche. Alcuni studi hanno evidenziato che non è tanto il tempo trascorso online a essere problematico, quanto piuttosto la perdita di controllo sull'utilizzo di Internet e l'interferenza con altre attività (Douglas et al., 2016; Siciliano et al., 2015). Sintomi come irritabilità, nervosismo o stati d'animo negativi in assenza di connessione sono segnali di un possibile uso disfunzionale della rete, spesso legato a un utilizzo per regolare l'umore (Gioia et al., 2021).

È importante anche considerare le differenze di genere nell'utilizzo di Internet, come evidenziato da diversi studi. Gli adolescenti di genere maschile tendono ad associare il loro benessere psicologico al gioco online, mentre le ragazze privilegiano le interazioni sociali attraverso applicazioni di messaggistica e social network (Twenge & Martin, 2020). Questi comportamenti possono spiegare alcune differenze nei rischi associati: per esempio, tra le ragazze si osserva una maggiore correlazione tra uso problematico di Internet e problemi di condotta o iperattività, mentre nei ragazzi sono più evidenti sintomi di ansia, depressione e difficoltà relazionali.

L'impatto dell'uso problematico di Internet si riflette anche sul rendimento scolastico, con livelli di dipendenza più elevati tra gli adolescenti con difficoltà accademiche (Eldeleklioglu 2013). La preferenza per le attività digitali rispetto alle relazioni sociali offline rappresenta un ulteriore rischio per lo sviluppo psico-emotivo sano, potenzialmente contribuendo al fenomeno del ritiro sociale (Cerrai, Biagioni & Molinaro, 2022). Monitorare i comportamenti digitali dei giovani e promuovere un utilizzo consapevole e bilanciato di Internet è essenziale. Questo richiede una collaborazione tra educatori, genitori e operatori

⁴⁴⁷ A cura di: Silvia Biagioni, Sonia Cerrai, Claudia Luppi, Sabrina Molinaro, CNR.

della salute mentale per individuare criticità, intervenire tempestivamente e favorire un equilibrio tra vita online e offline.

I dati relativi all'utilizzo di Internet tra gli studenti 15-19enni provengono dalla rilevazione ESPAD®Italia 2023 (*European School Survey Project on Alcohol and Other Drugs*)⁴⁴⁸, uno studio di monitoraggio a lungo termine (1995-2023) che prevede una solida metodologia standardizzata a livello europeo. Grazie alla sua durata e alla sua portata, ESPAD®Italia offre una fotografia accurata, attendibile e comparabile a livello internazionale, di indicatori statistici disaggregati per genere su un campione rappresentativo della popolazione studentesca 15-19enne italiana.

L'utilizzo di Internet tra gli adolescenti 15-19enni. Dati ESPAD®Italia 2023.

Non sorprende che nel corso del 2023 il 92 per cento degli studenti abbia riferito di aver utilizzato dispositivi per la connessione a Internet (*Report ESPAD®Italia 2023*), senza sostanziali differenze tra ragazzi e ragazze.

Il 39 per cento degli studenti utilizza Internet per almeno 4 ore giornaliere: stratificando per genere e classi di età, i dati evidenziano come il divario sia significativamente sempre a favore delle ragazze e ancora più marcato tra gli studenti diciassettenni.

Tavola I.VIII.V.III.1a Utilizzo di Internet per almeno 4 ore al giorno, stratificato per genere ed età.

UTILIZZO DI INTERNET per almeno 4 ore al giorno	Donne%	Uomini%	Gap di genere
15 anni	43,2	32,4	10,9***
16 anni	45,6	32,1	13,5***
17 anni	49,3	30,6	18,7***
18 anni	46,0	33,3	12,7***
19 anni	45,3	33,3	12,0***

*I dati sono riportati come prevalenze 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 * $p \leq 0.05$; *** $p \leq 0.001$.*

Le differenze emergono significativamente quando si considerano più dettagliatamente i tempi di utilizzo: mentre i ragazzi affermano in quote maggiori di trascorrere meno ore al giorno collegati online, il bilancio si inverte quando si considerano attività online che durano da oltre 5 ore al giorno all'intera giornata.

Le motivazioni di utilizzo spaziano dall'uso di chat e social network per interagire con amici e conoscenti (89 per cento), all'utilizzo del web per guardare contenuti in streaming o ascoltare musica (84 per cento), per fare ricerche o leggere notizie (80 per cento), o per frequentare siti per adulti (38 per cento). Tutte le motivazioni, a eccezione della sola frequentazione di siti per adulti, sono riferite significativamente in quota maggiore dalle ragazze.

⁴⁴⁸ <https://www.epid.ifc.cnr.it/navigare-il-futuro-dipendenze-comportamenti-e-stili-di-vita-tra-gli-studenti-italiani/>.

Tavola I.VIII.V.III.1b Utilizzo di Internet nella popolazione studentesca 15-19enne, stratificato per genere.

USO DI INTERNET	Donne %	Uomini %	Gap di genere
Non ho strumenti per connettermi a Internet	3,9	9,1	-5,2***
Non uso i dispositivi per connettermi	0,8	1,8	-1,0***
Meno di 1 ora al giorno	5,2	8,2	-3,0***
1-5 ore al giorno	39,2	46,5	-7,3***
Più di 5 ore al giorno	28,1	22,9	5,2***
Sto collegato tutto il giorno	22,8	11,5	11,3***
ATTIVITÀ SVOLTE	Donne%	Uomini%	Gap di genere
Chat o social network	92,4	84,8	7,6***
Fare ricerche o leggere notizie	84,4	75,8	8,6***
Scaricare film o musica	88,2	78,8	9,4***
Frequentare siti per adulti	23,2	53,2	-30,0***

I dati sono riportati come prevalenze 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 *** $p \leq 0.001$.

Considerando sempre un tempo di utilizzo quotidiano di almeno 4 ore al giorno, in un tipico giorno di scuola, le differenze di genere si acquiscono per l'uso di chat e social network e diminuiscono significativamente per le attività di ricerca e la frequentazione di siti per adulti.

Tavola I.VIII.V.III.1c Tipologie di utilizzo di Internet per almeno 4 ore al giorno, stratificato per genere.

TIPOLOGIE DI UTILIZZO per almeno 4 ore al giorno	Donne%	Uomini%	Gap di genere
Chat o social network	38,9	23,6	15,3***
Fare ricerche o leggere notizie	7,4	6,3	1,1*
Scaricare film o musica	23,6	13,6	10,0***
Frequentare siti per adulti	2,3	4,5	-2,2***

I dati sono riportati come prevalenze 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 * $p \leq 0.05$ *** $p \leq 0.001$.

In generale, i dati di trend mostrano una tendenza all'aumento dell'uso prolungato di Internet per almeno 4 ore al giorno per tutte le attività svolte, con un picco durante il periodo di emergenza sanitaria da COVID-19 e percentuali che tornano a salire nel 2023 dopo aver fatto registrare una lieve tendenza alla diminuzione nel 2022.

Tavola I.VIII.V.III.1d Trend percentuale dell'uso di Internet per almeno 4 ore al giorno nella popolazione studentesca 15-19enne. Anni 2017-2023.

UTILIZZO DI INTERNET per almeno 4 ore al giorno				
	CHAT O SOCIAL NETWORK	FARE RICERCHE O LEGGERE NOTIZIE	SCARICARE FILM O MUSICA	FREQUENTARE SITI PER ADULTI
2017	24,7	4,8	7,6	2,4
2018	24,4	4,5	8,9	2,2
2019	26,5	3,3	8,1	2,1
2020 ⁴⁴⁹	29,0	4,7	11,4	1,3
2021	36,3	7,7	14,3	2,4
2022	28,7	6,1	12,2	2,8
2023	31,3	6,8	18,7	3,4

I dati sono riportati come prevalenze in percentuale.

Utilizzo problematico di Internet tra gli studenti 15-19enni.

Lo studio ESPAD@Italia consente di stimare la diffusione dell'utilizzo problematico di Internet tra gli adolescenti. Sebbene l'eccessivo tempo trascorso online rappresenti un fattore di rischio, non è l'unico elemento determinante dei comportamenti problematici legati alla rete. L'uso problematico di Internet, infatti, è un indicatore di un comportamento che, se protratto nel tempo, può aumentare il rischio di sviluppare dipendenza.

Per rilevare la presenza di questi comportamenti a rischio, ESPAD@Italia si avvale del test di screening "Short Problematic Internet Use Test - SPIUT" (Siciliano et al., 2015), progettato per identificare modalità d'uso potenzialmente pericolose della rete. Il test consente di stimare il numero di adolescenti che affermano di trascorrere un tempo eccessivo online, di essere rimproverati dai genitori per questo motivo, di provare disagio o emozioni negative quando non riescono a connettersi e di sacrificare ore di sonno, trascurare i compiti scolastici o le relazioni sociali per rimanere connessi. I dati di prevalenza indicano una maggiore vulnerabilità delle ragazze, sia in generale, sia nella fascia di minore età, con differenze di genere massime tra i sedicenni e minori al crescere dell'età.

⁴⁴⁹ Lo studio ESPAD2020#iorestoacasa è stato condotto durante il primo lockdown per la pandemia da COVID-19 e, le conseguenti restrizioni per contenerla, hanno reso più complessa la partecipazione allo studio rispetto al setting usuale e ne hanno ridotto la numerosità. A causa dei limiti legati alla situazione di emergenza sanitaria, pur rappresentando un'indicazione relativa alla diffusione dei consumi di sostanze psicoattive, i dati emersi dallo studio nel 2020 non possono ritenersi completamente confrontabili con quelli degli anni precedenti e successivi.

Tavola I.VIII.V.III.2a Uso problematico di Internet, stratificato per genere ed età.

USO PROBLEMATICO DI INTERNET	Donne%	Uomini%	Gap di genere
Uso problematico	16,7	10,1	6,6***
ETÀ	Donne%	Uomini%	Gap di genere
15 anni	19,4	10,0	9,4***
16 anni	20,5	8,4	12,1***
17 anni	17,4	11,6	5,8***
18 anni	13,7	10,1	3,6*
19 anni	12,7	10,6	2,1

I dati sono riportati come prevalenze 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 *** $p \leq 0.001$.

Anche il trend di prevalenza del comportamento problematico mostra che le ragazze sono esposte al rischio più frequentemente dei coetanei e il divario di genere si è ampliato a partire dal 2017 per attestarsi ai livelli massimi nelle ultime tre rilevazioni ESPAD® Italia post-pandemia.

Tavola I.VIII.V.III.2b Trend percentuale dell'uso problematico di Internet nella popolazione studentesca 15-19enne, totale e stratificato per genere. Anni 2011-2023.

	Totale	Donne%	Uomini%
2011	8,8	9,3	8,3
2012	9,8	9,9	9,6
2013	9,6	9,6	9,6
2014	9,3	10,6	8,0
2015	11,0	11,8	10,2
2016	11,4	11,7	11,0
2017	9,6	10,8	8,5
2018	10,8	12,7	8,8
2019	11,4	13,7	9,1
2020 ⁴⁵⁰	9,5	11,7	7,4
2021	13,9	16,8	10,5
2022	13,5	17,8	9,0
2023	13,5	16,7	10,1

I dati sono riportati come prevalenze in percentuale.

⁴⁵⁰ Lo studio ESPAD2020#iorestoacasa è stato condotto durante il primo lockdown per la pandemia da COVID-19 e, le conseguenti restrizioni per contenerla, hanno reso più complessa la partecipazione allo studio rispetto al setting usuale e ne hanno ridotto la numerosità. A causa dei limiti legati alla situazione di emergenza sanitaria, pur rappresentando un'indicazione relativa alla diffusione dei consumi di sostanze psicoattive, i dati emersi dallo studio nel 2020 non possono ritenersi completamente confrontabili con quelli degli anni precedenti e successivi.

Fattori associati all'utilizzo problematico di Internet.

I risultati della regressione logistica binaria mostrano che l'utilizzo problematico di Internet è associato positivamente con il genere femminile e con le fasce di età più giovanili. Mentre comportamenti generalmente sociali come il consumo di sigarette e l'abuso di alcol non mostrano un'associazione significativa, risultano associati positivamente sia il consumo problematico di cannabis nel corso dell'ultimo anno, sia il comportamento di gioco d'azzardo problematico.

Tavola I.VIII.V.III.3 Identificazione delle variabili indipendenti che si associano all'uso di problematico di Internet mediante analisi di regressione.

VARIABILI INDIPENDENTI	OR	p
Sesso (donne)	2,96	$\leq 0,001^{***}$
Fascia di età (maggioresnni)	0,44	$\leq 0,001^{***}$
Andamento scolastico (buono/ottimo)	0,44	0,041*
Fumare sigarette quotidianamente	0,91	0,681
Essersi ubriacati nell'ultimo anno	1,17	0,472
Avere un consumo problematico di cannabis	1,85	0,015*
Avere un comportamento problematico di gioco d'azzardo	1,77	$\leq 0,001^{***}$

OR=Odds Ratio; p: livelli di significatività ** $p \leq 0.005$; *** $p \leq 0.001$. In rosso sono riportate le significatività del coefficiente di regressione. Un OR superiore a 1 indica una influenza diretta sull'uso di problematico di Internet, mentre al di sotto dell'unità indica una influenza inversa, di quella specifica variabile, a parità di tutte le altre variabili.

Conclusioni

Il mondo digitale ha profondamente trasformato le abitudini e i comportamenti degli adolescenti, diventando un elemento centrale della loro quotidianità. L'uso di Internet è ormai onnipresente, con i giovani che vi trascorrono ore ogni giorno per socializzare, studiare, intrattenersi e informarsi.

L'indagine ESPAD@Italia 2023 ha offerto uno spaccato dettagliato su queste dinamiche, evidenziando come il tempo speso online sia aumentato significativamente, soprattutto in seguito alla pandemia da COVID-19. In particolare, le ragazze tendono a trascorrere più tempo sui social media, mentre i ragazzi sono maggiormente attratti da attività come il gaming e la navigazione su siti per adulti.

Sebbene Internet possa essere uno strumento molto utile, il suo crescente utilizzo non è privo di rischi. Sempre più adolescenti, soprattutto ragazze, manifestano comportamenti potenzialmente problematici, caratterizzati da una difficoltà nel controllare l'impulso a connettersi e da un'interferenza con le attività quotidiane (Siciliano et al., 2015). Questa modalità di utilizzo risulta associata a una serie di fattori, tra cui il consumo di sostanze, il gioco d'azzardo e la presenza di difficoltà relazionali ed è correlata a più bassi livelli di benessere (Gioia et al., 2021). La pandemia da COVID-19 ha contribuito all'accelerazione di questo fenomeno, costringendo i giovani a trascorrere ancora più tempo online per seguire le lezioni a distanza e mantenere i contatti sociali (Király et al., 2020).

L'universo digitale degli adolescenti è un ambito complesso e in continua evoluzione. Per affrontare le sfide poste da questo nuovo contesto, è necessario un impegno congiunto di famiglie, scuole e istituzioni al fine di promuovere un uso sano e consapevole della rete.

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 2021-2023 (valore assoluto per regione).

Regione	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Piemonte	1.822	169	1.991	1.552	210	1.762	1.978	228	2.206
Valle d'Aosta	63	12	75	87	12	99	75	12	87
Lombardia	1.733	136	1.869	2.127	185	2.312	2.423	198	2.621
Liguria	1.096	96	1.192	1.391	149	1.540	1.709	148	1.857
Trentino Alto Adige	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Veneto	2.275	223	2.498	2.525	243	2.768	2.888	259	3.147
Friuli Venezia Giulia	209	28	237	116	19	135	137	24	161
Emilia Romagna	2.103	182	2.285	1.709	151	1.860	1.701	153	1.854
Toscana	2.506	265	2.771	2.421	274	2.695	2.927	350	3.277
Umbria	318	40	358	405	52	457	492	51	543
Marche	1.019	91	1.110	1.220	95	1.315	1.158	109	1.267
Lazio	3.635	224	3.859	4.039	304	4.343	4.124	344	4.468
Abruzzo	633	46	679	557	48	605	796	72	868
Molise	241	11	252	38	3	41	72	5	77
Campania	1.444	38	1.482	1.434	41	1.475	735	28	763
Puglia	3.541	168	3.709	3.611	201	3.812	3.208	191	3.399
Basilicata	443	33	476	462	31	493	549	43	592
Calabria	1.295	78	1.373	1.662	94	1.756	1.225	61	1.286
Sicilia	2.972	171	3.143	2.554	145	2.699	2.922	143	3.065
Sardegna	544	32	576	520	29	549	758	49	807
Totali	27.893	2.043	29.936	28.431	2.286	30.717	29.878	2.468	32.346

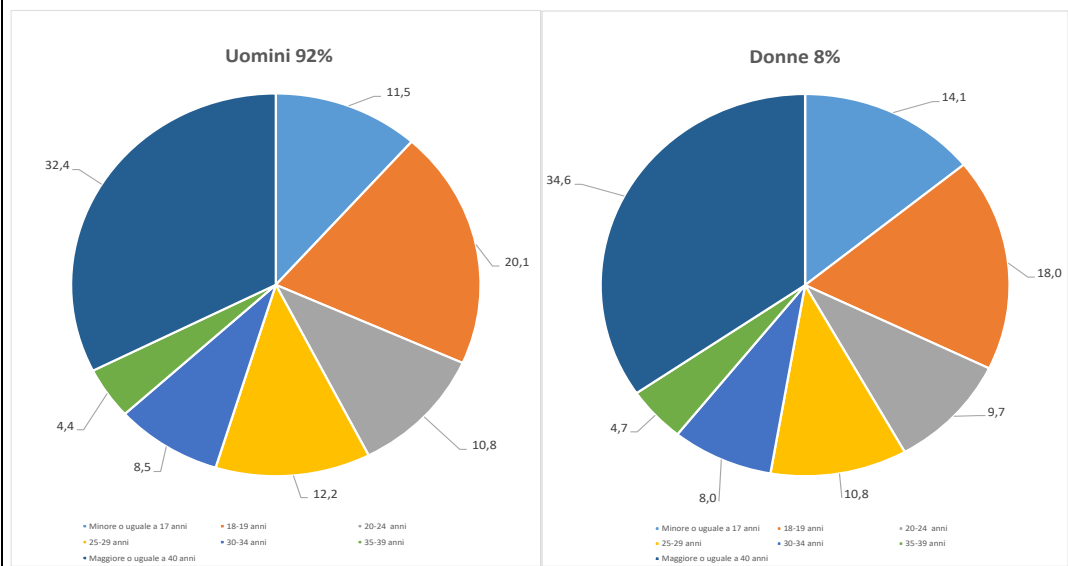
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Tavola 1.8.5.2 Distribuzione percentuale dei segnalati per violazione dell'art. 75 DPR 309/1990 per genere e classi di età - Anno 2023.

Classi di età	2023		
	Uomini	Donne	Totale
Minore o uguale a 17 anni	11,5	14,1	11,7
18-19 anni	20,1	18,0	20,0
20-24 anni	10,8	9,7	10,7
25-29 anni	12,2	10,8	12,1
30-34 anni	8,5	8,0	8,4
35-39 anni	4,4	4,7	4,4
Maggiore o uguale a 40 anni	32,4	34,6	32,6

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 2023.



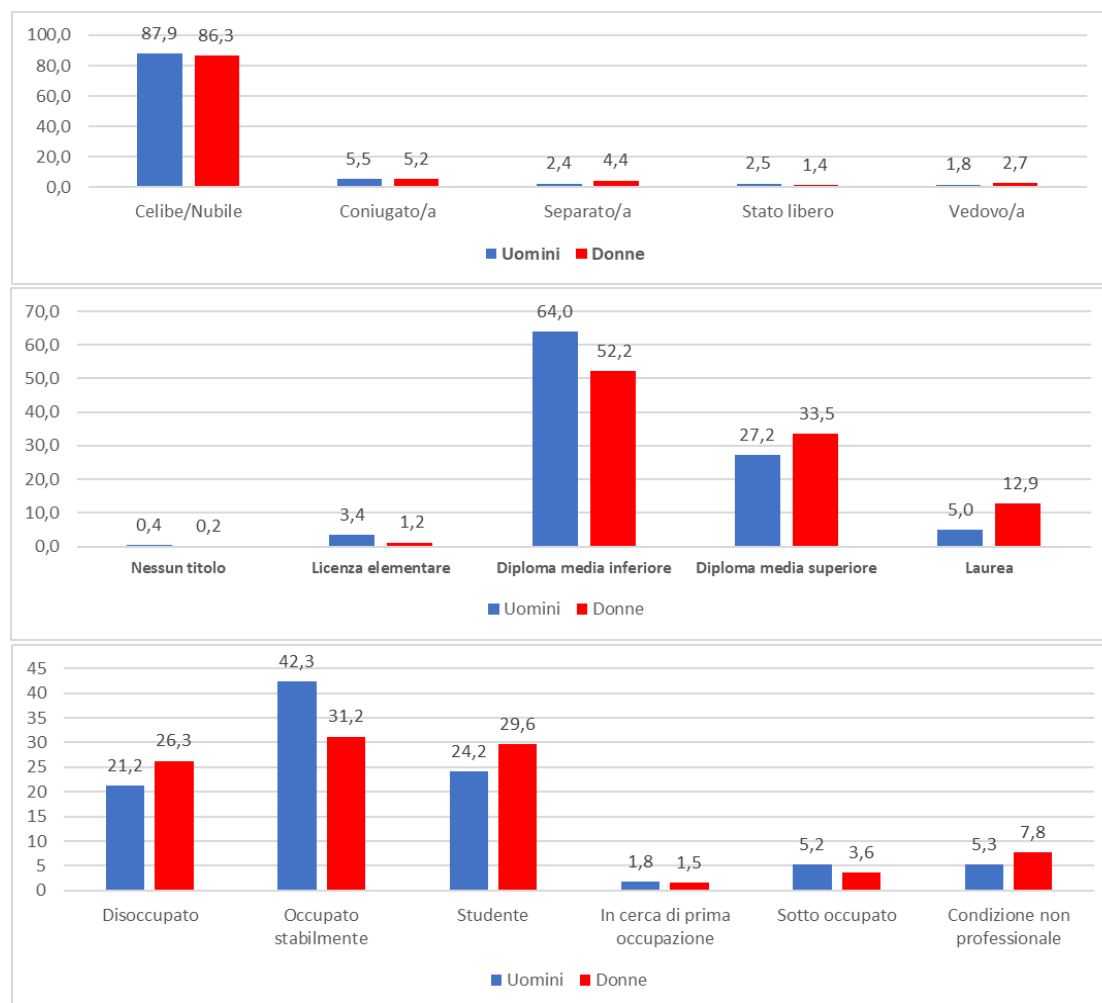
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Tavola 1.8.5.3 Distribuzione percentuale dei segnalati per violazione dell'art. 75 DPR 309/1990 per genere e caratteristiche socio-demografiche - Anno 2023.

		Uomini	Donne	Totale
Stato civile	Celibe/nubile	87,9	86,3	87,8
	Coniugato/a	5,5	5,2	5,5
	Stato libero	2,3	4,4	2,4
	Vedovo/a	1,8	2,7	1,8
Titolo di studio	Nessun titolo	0,4	0,2	0,4
	Licenza elementare	3,4	1,2	3,3
	Diploma media inferiore	64,0	52,2	63,2
	Diploma media superiore	27,2	33,5	27,6
	Laurea	5,0	12,9	5,6
Condizione lavorativa	Disoccupato	21,2	26,3	21,6
	Occupato stabilmente	42,3	31,2	41,5
	Studente	24,2	29,6	24,6
	In cerca di prima occupazione	1,8	1,5	1,8
	Sotto-occupato	5,2	3,6	5,1
	Condizione non professionale	5,3	7,8	5,5

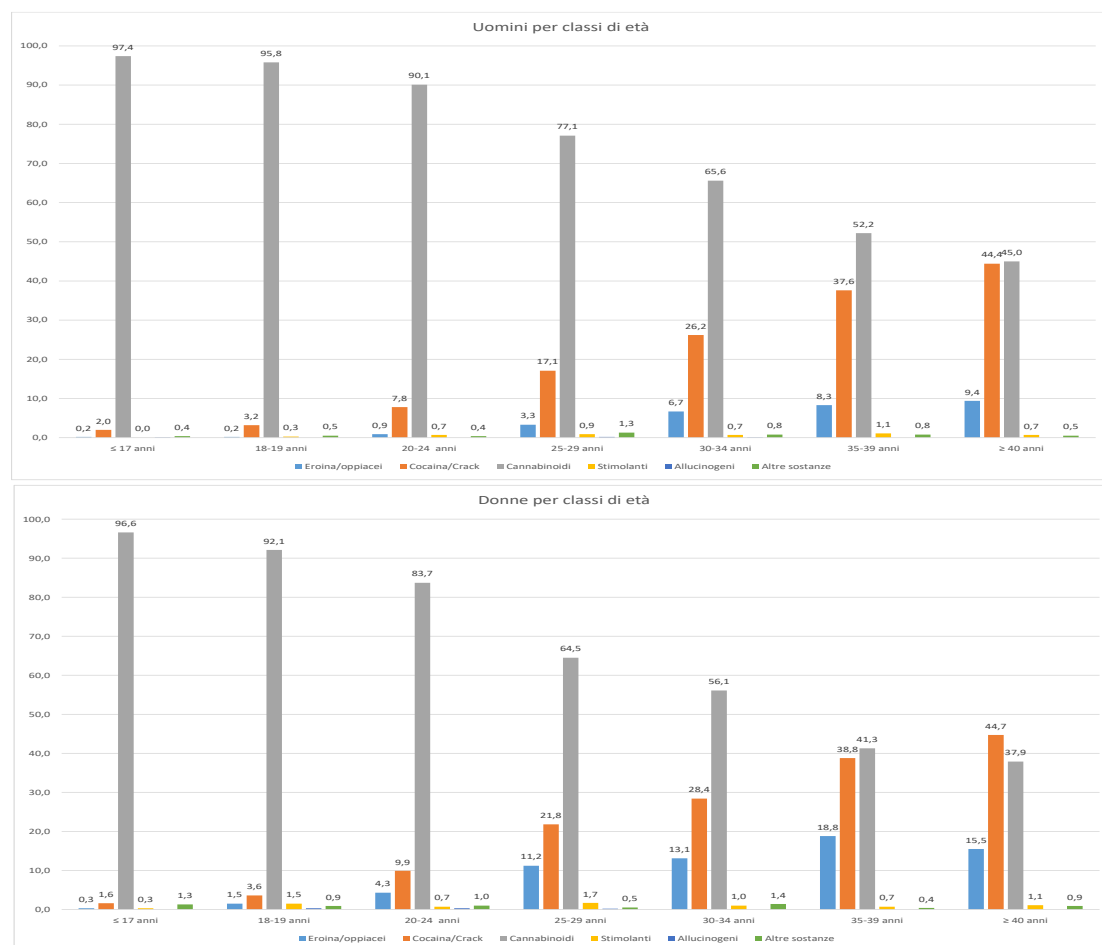
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.2 Percentuale persone segnalate per detenzione di sostanze stupefacenti o psicotrope per uso personale per genere e caratteristiche sociodemografiche - Anno 2023.



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 età e genere - Anno 2023.



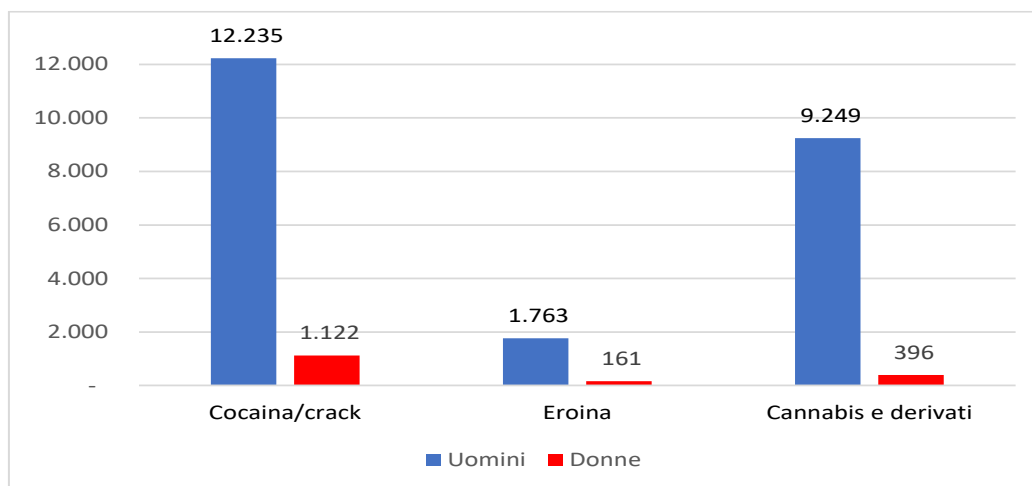
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Tavola 1.8.5.4 Numero persone denunciate all'Autorità Giudiziaria per reati droga-correlati per genere e tasso per 100.000 residenti 15-74 anni - Anno 2023.

Regione	Uomini	Donne	Totale	N. denunce per 100.000 residenti
Piemonte	1.492	104	1.596	51
Valle D'Aosta	18	1	19	21
Liguria	4.280	201	4.481	60
Lombardia	825	42	867	78
Trentino Alto Adige	427	24	451	56
Veneto	1.442	66	1.508	41
Friuli-Venezia Giulia	307	23	330	37
Emilia-Romagna	1.593	96	1.689	51
Toscana	1.015	65	1.080	40
Umbria	397	33	430	68
Marche	554	47	601	54
Lazio	4.205	515	4.720	109
Abruzzo	495	75	570	60
Molise	115	23	138	63
Campania	2.302	268	2.570	60
Puglia	1.938	171	2.109	72
Basilicata	227	18	245	60
Calabria	1.155	104	1.259	90
Sicilia	2.019	172	2.191	61
Sardegna	753	67	820	68
Totale	25.559	2.115	27.674	62,4

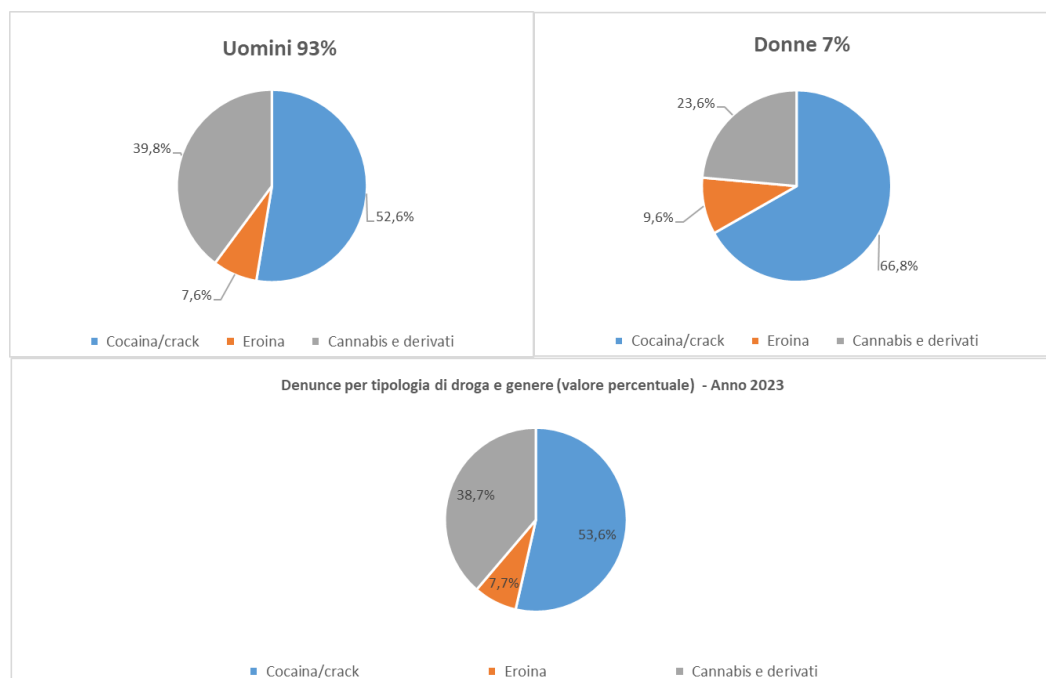
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.4 Numero persone denunciate all'Autorità Giudiziaria per reati droga-correlati per tre tipologie di sostanza e genere 100.000 residenti 15-74 anni - Anno 2023.



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.5 Numero delle persone denunciate per tipologia di droga e genere (valore percentuale) - Anno 2023.



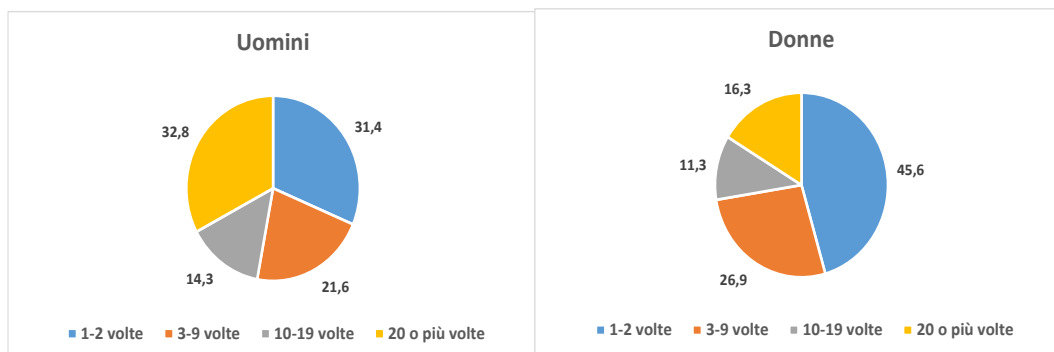
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.6 Utilizzo di cannabis per genere e per età - Anno 2023.



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.7 Frequenza di consumo di cannabis nell'anno per genere - Anno 2023.

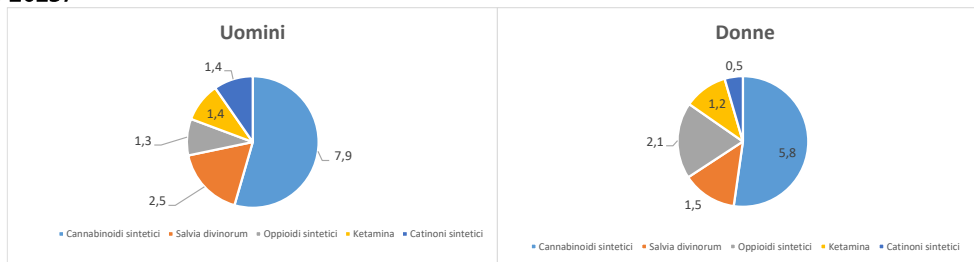


Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.8 Utilizzo di Nuove Sostanze psicoattive (NPS) nella vita e nell'anno. Prevalenze per genere ed età - Anno 2023.



Figura 1.8.5.9 Utilizzo di Nuove Sostanze psicoattive (NPS) nella vita per tipologia di sostanza e per genere - Anno 2023.



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.10 Utilizzo di cocaina nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2023.



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.11 Frequenza di consumo di cocaina nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2023.



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.12 Utilizzo di stimolanti nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2023.

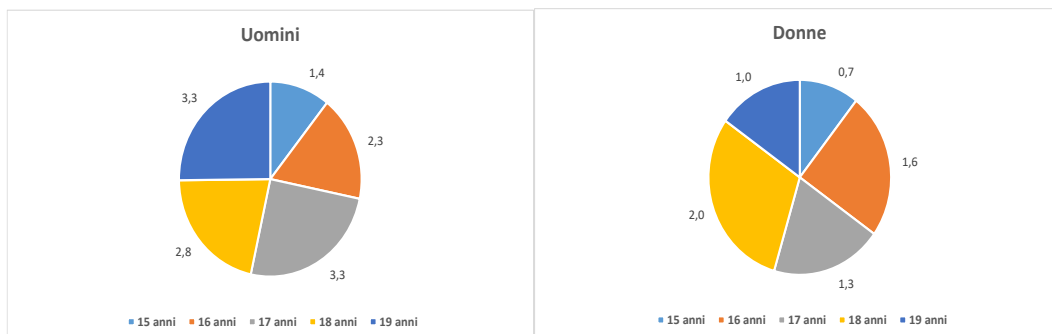


Figura 1.8.5.13 Frequenza di utilizzo di stimolanti nell'ultimo anno per genere - Anno 2023.



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.14 Utilizzo di allucinogeni nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2023.



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.15 Frequenza di utilizzo di allucinogeni nell'ultimo anno per genere - Anno 2023.



Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.16 Utilizzo di oppiacei nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2023.

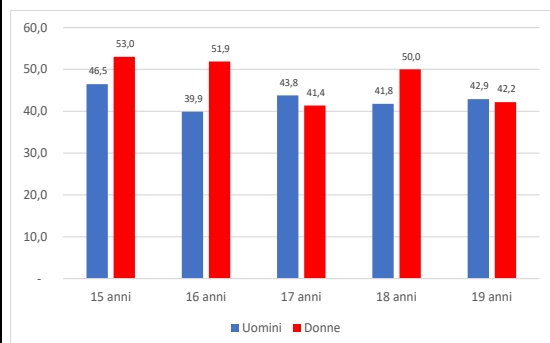


Figura 1.8.5.17 Frequenza di utilizzo di oppiacei nell'ultimo anno per genere - Anno 2023.



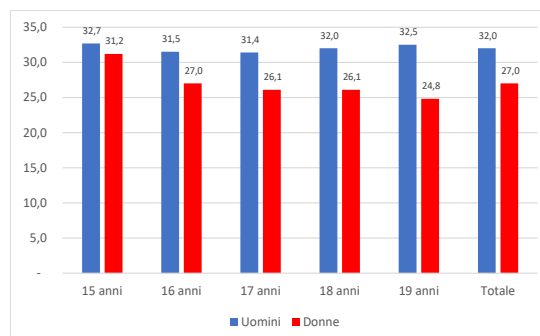
Fonte: Dipartimento politiche antidroga PCM.

Figura 1.8.5.18 Vittime di Cyberbullismo - Anno 2023.



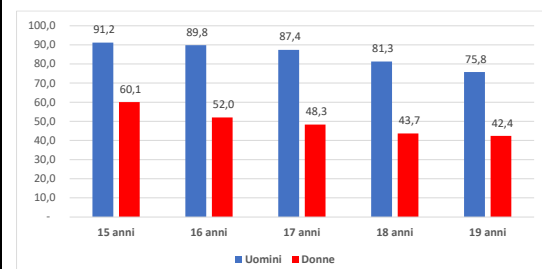
Fonte: CNR-IFC.

Figura 1.8.5.19 Autore di Cyberbullismo - Anno 2023.



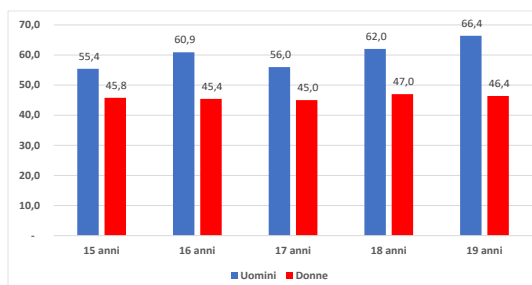
Fonte: CNR-IFC.

Figura 1.8.5.20 Uso di videogame nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2023.



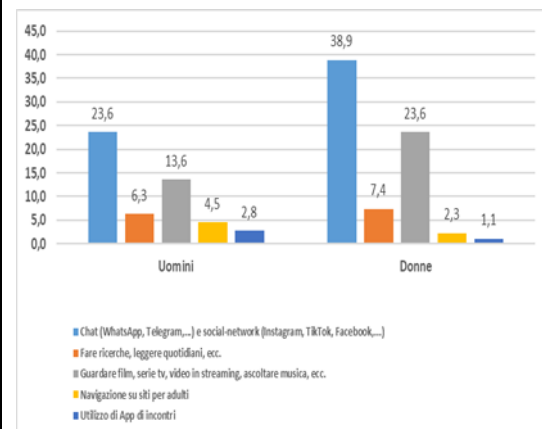
Fonte: CNR-IFC.

Figura 1.8.5.21 Gioco d'azzardo nell'ultimo anno per genere ed età - Anno 2023.



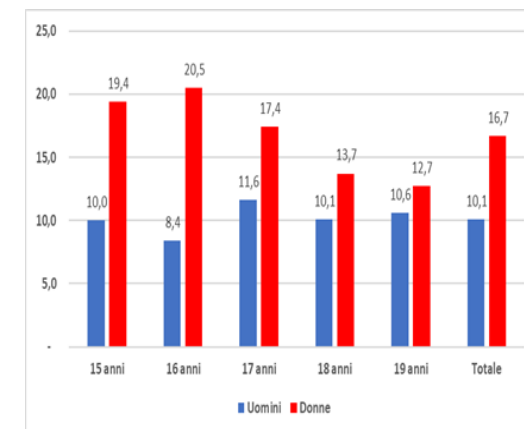
Fonte: CNR-IFC.

Figura 1.8.5.22 Utilizzo di Internet in un giorno di scuola per più di 4 ore per genere - Anno 2023.



Fonte: CNR-IFC.

Figura 1.8.5.23 Utilizzo di Internet a rischio per genere ed età - Anno 2023.



Fonte: CNR-IFC.

Tavola 1.8.5.5 Utenti in carico per genere e tipologia di presa in carico - Anni 2022-2023.

Utenti	2022	2023	Percentuali 2022	Percentuali 2023
Nuovi utenti uomini	12.896	14.678	85,9%	85,1%
Nuovi utenti donne	2.116	2.562	14,1%	14,9%
non noto	1	3		
Totale nuovi utenti	15.013	17.243	100,0%	100,0%
Già in carico uomini	98.269	98.154	85,4%	85,4%
Già in carico donne	16.754	16.798	14,6%	14,6%
non noto	6	5		
Totale già in carico	115.029	114.957	100,0%	100,0%
Totale uomini	111.165	112.832	85,5%	85,3%
Totale donne	18.870	19.360	14,5%	14,6%
non noto	7	8		
Totale utenti	130.042	132.200	100,0%	100,0%

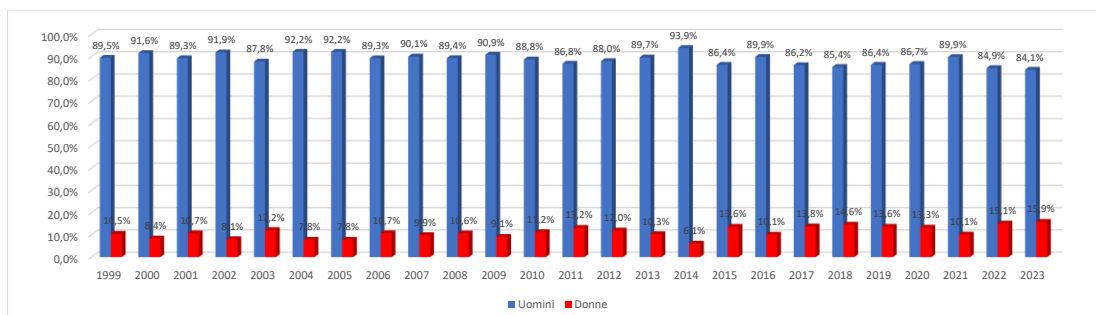
Fonte: SIND - Anni 2022-2023.

Tavola 1.8.5.6 Numero utenti tossicodipendenti trattati nei SerD e tasso per classe di età su 100.000 residenti - Anno 2023.

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 (maschi)	Tasso per 100.000 (femmine)	Tasso per 100.000 totale
≤ 14 anni	11	6	17	0,01%	0,03%	0,4	0,1	0,3
Da 15 a 19 anni	2.340	541	2.881	2,1%	2,8%	130,5	30,2	82,1
Da 20 a 24 anni	5.170	1.255	6.427	4,6%	6,5%	332,2	94,1	218,9
Da 25 a 29 anni	8.137	1.960	10.097	7,2%	10,1%	513,3	123,5	323,9
Da 30 a 34 anni	11.386	2.285	13.672	10,1%	11,8%	682,9	144,0	416,9
Da 35 a 39 anni	13.673	2.589	16.263	12,1%	13,4%	768,7	143,8	457,4
Da 40 a 44 anni	15.640	2.626	18.266	13,9%	13,6%	774,3	119,3	446,3
Da 45 a 49 anni	16.253	2.352	18.605	14,4%	12,1%	701,5	96,4	396,8
Da 50 a 54 anni	16.846	2.157	19.004	14,9%	11,1%	691,2	79,7	381,4
Da 55 a 59 anni	13.725	1.956	15.681	12,2%	10,1%	512,8	75,0	289,1
Da 60 a 64 anni	7.014	1.113	8.127	6,2%	5,7%	244,0	39,0	137,7
Oltre 65 anni	2.637	520	3.158	2,3%	2,7%	28,7	4,4	15,1
Totale	112.832	19.360	132.200	100,0%	100,0%	367,1	58,9	210,0

Fonte: SIND - Anno 2023.

Figura 1.8.5.24 Numero assoluto di decessi direttamente droga correlati per genere - Serie storica 1999-2023.



Fonte: Ministero dell'Interno - DCSA - Anni 1999-2023.

1.9 - I divari nei bilanci di genere dei territori

L'analisi dei divari proposta nei precedenti capitoli restituisce una sintesi nazionale, corrispondente al livello di intervento del bilancio dello Stato, all'interno di un quadro di confronto internazionale.

Per rendere sempre più puntuale ed efficace la lettura dell'impatto di genere delle politiche pubbliche, è però indispensabile prevedere un futuro approfondimento dei divari a livello territoriale, soprattutto considerando gli squilibri e le disuguaglianze, anche di genere, che caratterizzano le diverse aree del nostro paese. Gli indicatori del BES, così come numerosi altri indicatori del nostro sistema statistico nazionale a livello regionale, provinciale o comunale, rappresentano un buon presupposto in questo senso.

L'analisi dell'impatto di genere delle politiche pubbliche richiede però il confronto degli indicatori dei divari con gli indicatori di genere dell'utenza finale dei servizi.

A tal fine è indispensabile tracciare i trasferimenti ministeriali verso le istituzioni dei territori a livello non solo finanziario, come già attualmente avviene, ma anche fisico, monitorando i beneficiari dei servizi, sia uomini che donne.

Si tratta quindi di rendere più efficiente il sistema di valutazione della *performance* dell'amministrazione pubblica nella prospettiva di genere, adottando una visione di medio e lungo termine per una trasformazione strutturale e di sistema.

In questo contesto, l'ampia diffusione del bilancio di genere in Italia negli enti locali a partire dal 2001 rappresenta un buon punto di partenza per avviare tale processo. Si tratta infatti di un importante patrimonio di esperienze e competenze già costruito in anni di sperimentazioni di bilancio di genere nei comuni, province, regioni, università e istituti di ricerca.

Riquadro I.IX.1 - La diffusione del bilancio di genere in Italia tra il 2001 e il 2024⁴⁵¹

Le prime esperienze di bilancio di genere in Italia negli enti locali tra il 2001 e il 2010

Il bilancio di genere è stato introdotto pubblicamente in Italia per la prima volta nel 2001. Dopo una prima conferenza sul tema a Roma nel 2000, si può osservare infatti l'avvio dei primi progetti l'anno successivo in Emilia-Romagna, a livello regionale e nella provincia e nel comune di Modena, seguite nel 2002 dal progetto del comune di Sestri Levante (promosso dalla provincia di Genova) e dalla provincia di Siena.

A partire dal 2003 e fino a circa il 2010 vi è stata una prima ondata di diffusione del bilancio di genere negli enti locali, avvenuta attraverso un processo bottom-up, a partire dalle province e i comuni, prime amministrazioni che si sono impegnate nelle sperimentazioni, per proseguire poi con le regioni. Questo percorso iniziale ha rappresentato un unicum nel panorama europeo, dal momento che negli altri paesi il *gender budgeting* è sempre stato sperimentato a partire dal livello di governo nazionale. Tale specificità è stata individuata e ben rappresentata durante la prima conferenza europea sul *gender budgeting*

⁴⁵¹ Di Giovanna Badalassi, Tratto e aggiornato da: "Il lungo cammino del bilancio di genere in Italia" su Ladynomics: <https://www.ladynomics.it/bilancio-di-genero-in-italia/>.

del 2006⁴⁵², nella quale il caso italiano è stato presentato come buona prassi nel *panel* di apertura.

Questa diffusione territoriale è stata promossa inizialmente da un protocollo di intesa⁴⁵³ con questo obiettivo, siglato nel 2002 tra le tre province protagoniste delle prime sperimentazioni, Genova (Città metropolitana a partire dal 2015), Modena e Siena, finalizzato allo scambio di buone prassi e alla diffusione presso altri enti delle metodologie di analisi.

Le adesioni al protocollo sono poi progressivamente cresciute negli anni successivi, di pari passo con la diffusione delle iniziative di bilancio di genere, fino ad arrivare a comprendere nel 2007, oltre alle tre fondatrici, le province di Alessandria, Ancona, Ferrara, Firenze, La Spezia, Milano, Parma, Pesaro-Urbino, Torino, e i Comuni di Genova, Cuneo, Firenze, Rimini, Sestri Levante, Torino, per una popolazione complessivamente rappresentata di circa 10,5 milioni di abitanti.

La crescita delle adesioni alla rete si è avvalsa di una intensa azione di disseminazione e di divulgazione promossa dall'allora provincia di Genova grazie ad un progetto europeo (GenderAlp! – Interreg 3b capofila Salisburgo⁴⁵⁴) del quale era *partner*. Tra il 2006 e il 2007 questa attività di promozione sul territorio ha prodotto 21 tavoli tecnici e seminari, 25 conferenze, e la partecipazione con stand a 2 fiere nazionali.

In parallelo allo sviluppo delle sperimentazioni nei territori, nello stesso periodo anche il sistema normativo territoriale ha cominciato a prevedere l'utilizzo del bilancio di genere o quanto meno a citarlo e a raccomandarne l'uso, all'interno delle leggi regionali sulle pari opportunità che vengono promulgate tra il 2005 e il 2010. Ad oggi risultano 11 regioni che hanno legiferato in tal senso: Emilia-Romagna, Toscana, Piemonte, Liguria, Lazio, Puglia, Abruzzo, Calabria, Umbria, Friuli-Venezia Giulia e Marche.

A partire dal 2010 il bilancio di genere ha conosciuto un andamento alterno, condizionato dalla disponibilità delle risorse messe a disposizione dalle regioni, che hanno avuto un ruolo importante nella diffusione territoriale, ma anche direttamente da diverse amministrazioni che hanno redatto il bilancio interno con risorse interne, sia umane che finanziarie.

Il censimento delle esperienze di bilancio di genere nei comuni, province, città metropolitane e regioni condotte in Italia tra il 2003 e il 2024

Tra il 2002 e il 2024 178 amministrazioni tra comuni, province, città metropolitane e regioni, hanno prodotto almeno un bilancio di genere.

Rispetto al totale degli enti in Italia, hanno redatto almeno un bilancio di genere l'1,8 per cento dei comuni, il 25,2 per cento delle province e città metropolitane e il 40 per cento delle regioni.

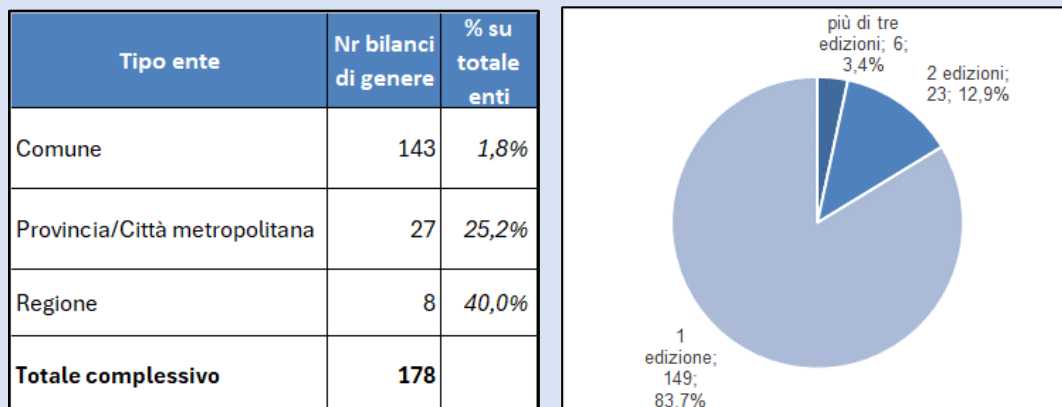
L'83,7 per cento delle amministrazioni (nr.143) ha pubblicato una sola edizione di bilancio di genere, il 12,9 per cento due edizioni (nr.23), il restante 3,4 per cento più di 3 edizioni (nr.6) (**Figura I.IX.I.1**).

⁴⁵² The German Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (2007) The European Conference of the German EU Presidency "Let's share the benefit - with gender budgeting towards social justice and equal opportunities" die-verteilung-machts-dokumentation-englisch-data.pdf.

⁴⁵³ http://qualitapa.gov.it/sitoarcheologico/www.urp.it/sito-storico/www.urp.it/sitourp/allegati/protocollo_dintesa.pdf.

⁴⁵⁴ <https://keep.eu/projects/110/GENDER-ALP-Spatial-developmen-EN/>.

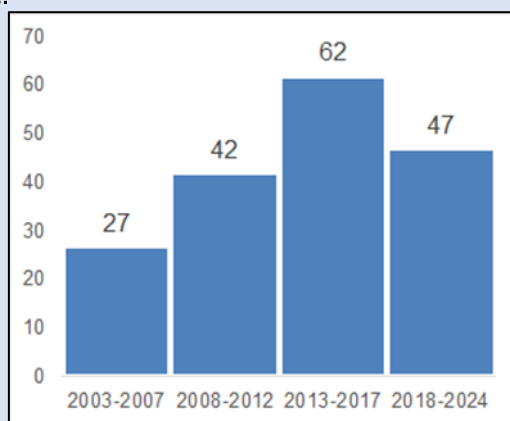
Figura I.IX.I.1 Totale bilanci di genere in Italia in Comuni, Province/Città metropolitane e Regioni 2003-2024 e per numero di edizioni.



Rispetto all'anno della prima edizione, il 15,2 per cento delle amministrazioni lo hanno sperimentato per la prima volta nel quinquennio 2003-2007 (nr. 27) e il 23,6 per cento tra il 2008 e il 2012 (nr. 42). Tra il 2013 e il 2017 si è raggiunto il picco delle prime sperimentazioni, che hanno coinvolto il 28,4 per cento delle amministrazioni, mentre tra il 2018 e il 2024 si può osservare una flessione (47 enti, corrispondenti al 26,4 per cento del totale) (Figura I.IX.I.2).

Dei 47 enti impegnati in un bilancio di genere tra il 2018 e il 2024, ben 33 riguardano solo l'ultimo anno, di questi 20 sono in fase di redazione al momento di stesura di questo approfondimento.

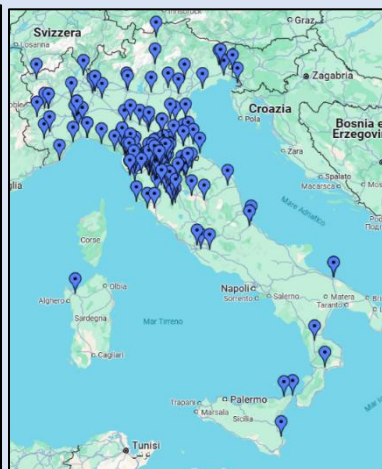
Figura I.IX.I.2 Totale bilanci di genere in Italia in Comuni, Province/Città metropolitane e Regioni 2003-2024 per anno della prima edizione.



Con riguardo al territorio regionale, il 57,3 per cento delle amministrazioni che hanno fatto almeno un bilancio di genere è localizzato in Toscana (102 enti), seguita dall'Emilia-Romagna (9,6 per cento per 17 enti, il Piemonte (7,3 per cento per 13 enti), la Liguria e la Lombardia (3,9 per cento per entrambe) (Figura I.IX.I.3).

Figura I.IX.I.3 Totale bilanci di genere in Italia in Comuni, Province e città metropolitane e regioni 2003-2024 per territorio regionale.

Territorio regionale	Comune	Provincia / Città metropolitana	Regione	Totale	%
Toscana	93	8	1	102	57,3%
Emilia Romagna	12	4	1	17	9,6%
Piemonte	10	2	1	13	7,3%
Liguria	3	3	1	7	3,9%
Lombardia	6	1		7	3,9%
Friuli Venezia Giulia	3	2	1	6	3,4%
Veneto	5			5	2,8%
Lazio	1	1	1	3	1,7%
Puglia	1	1	1	3	1,7%
Sicilia	3			3	1,7%
Abruzzo		2		2	1,1%
Calabria		2		2	1,1%
Marche		1	1	2	1,1%
Trentino Alto Adige	2			2	1,1%
Lazio	1			1	0,6%
Sardegna	1			1	0,6%
Umbria	1			1	0,6%
Valle D'Aosta	1			1	0,6%
Totale complessivo	143	27	8	178	100%



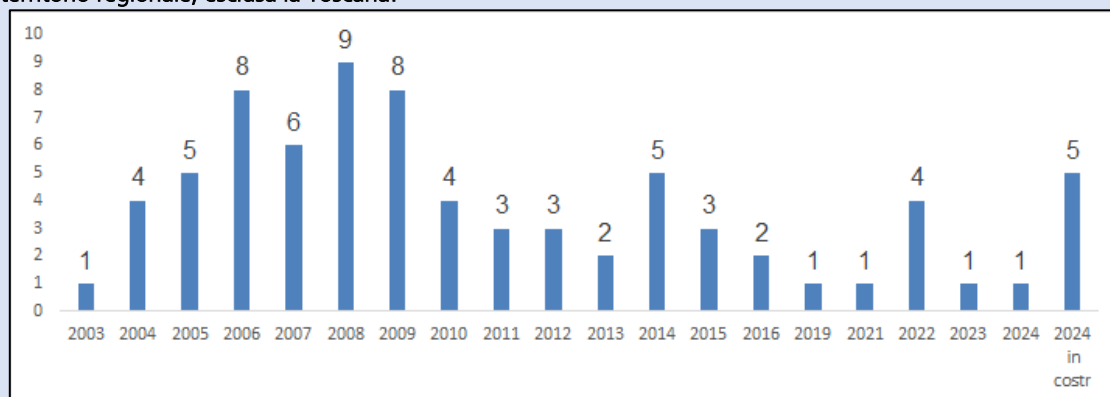
Il dato significativo della Toscana nasce da tre bandi della regione che hanno co-finanziato i bilanci di genere nel territorio. Due di questi sono stati promossi nel 2012 in modo diffuso e cofinanziati con la legge regionale sulla cittadinanza di genere nr. 16 del 2009 (63 enti, inclusi comuni, province e unioni di comuni), mentre il terzo, nel 2023, ha finanziato attraverso il Programma operativo regionale del Fondo sociale europeo 2014-2020 il bilancio di genere in 39 Comuni della Città metropolitana di Firenze.

Per i bilanci di genere svolti in Emilia-Romagna, si può osservare in questo territorio il maggiore impegno alla continuità territoriale: il comune di Bologna ha ad esempio redatto 12 edizioni di bilancio di genere tra il 2009 e il 2023, mentre la regione Emilia-Romagna ne ha prodotte 6 tra il 2016 e il 2024.

Il territorio piemontese, che conta 13 amministrazioni con esperienza di Bilancio di genere, ha visto le prime edizioni concentrate soprattutto nel periodo tra il 2005 e il 2008, grazie all'interesse dell'allora giunta in carica e al conseguente sostegno di bandi regionali. Da allora si registrano solo una esperienza comunale nel 2011, una seconda edizione in corso nel 2024. La regione Piemonte ha invece sviluppato quattro edizioni del proprio bilancio di genere tra il 2007 e il 2015.

Togliendo dall'analisi complessiva i bilanci di genere prodotti in Toscana, che, come si è visto, rappresenta un caso particolare, si può osservare come nel resto del paese i restanti 76 progetti di bilancio di genere abbiano avuto un andamento cronologico concentrato soprattutto negli anni tra il 2004 e il 2010 (44, il 57,8 per cento) (Figura I.IX.I.4).

Figura I.IX.I.4 Totale bilanci di genere in Italia in Comuni, Province/Città metropolitane e Regioni 2003-2024 per territorio regionale, esclusa la Toscana.



Per quanto riguarda le sole amministrazioni comunali, il 45 per cento degli enti che hanno redatto almeno un bilancio di genere ha una popolazione tra i 10.001 e i 50.000 abitanti, il 19 per cento fino a 5.000 abitanti, il 13 per cento tra i 5.001 e i 10.000 abitanti e, sempre il 13 per cento, tra i 100.001 e i 500.000 abitanti. Rispetto ai 107 tra capoluoghi di provincia e città metropolitane, il 31,7 per cento, 34 amministrazioni, hanno redatto almeno un bilancio di genere nel periodo considerato (Figura I.IX.I.5).

In cinque casi i comuni hanno fatto il bilancio di genere sotto il coordinamento di Unioni di Comuni o di Comunità montane.

Nei comuni più piccoli, il bilancio di genere è stato in molti casi redatto a partire dall'analisi di contesto e dei servizi, senza la riclassificazione di bilancio, con l'obiettivo di arrivarci in una fase di sviluppo più avanzata. La riclassificazione di bilancio è comunque quasi sempre presente nei bilanci di genere dei comuni di dimensione maggiore.

Figura I.IX.I.5 Totale bilanci di genere in Italia nei Comuni per fascia di popolazione e capoluoghi di provincia 2003-2024.

Comuni per fascia di popolazione	Nr Comuni	%	Di cui capoluoghi di provincia
fino a 5.000 abitanti	27	19%	
da 5.001 a 10.000 abitanti	19	13%	
da 10.001 a 50.000 abitanti	64	45%	3
da 50.001 a 100.000 abitanti	11	8%	9
da 100.001 a 500.000 abitanti	19	13%	19
oltre 500.000 abitanti	3	2%	3
Totale complessivo	143	1	34

Il bilancio di genere in altri enti pubblici:

Per quanto riguarda le camere di commercio, nel 2010 ReteCamere, su impulso delle previsioni normative del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Decreto Brunetta), ha promosso la formazione di linee guida per il bilancio di genere nelle Camere di commercio, alle quali sono seguite cinque sperimentazioni territoriali.

A partire dal 2015, grazie anche all'impulso delle linee guida per le Università pubblicate sia dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane sia dal gruppo di coordinamento della CRUI, il bilancio di genere nelle università italiane ha cominciato ad essere sperimentato in numerosi atenei e continua ancora ad essere oggetto di sperimentazione in diversi altri; si faccia riferimento anche alla Relazione al Parlamento

sul Bilancio di genere per il consuntivo 2021, Riquadro I.V.I Il bilancio di genere negli Atenei italiani disponibile al seguente [link](#). Ultimamente anche alcuni EPR, Enti Pubblici di Ricerca, hanno cominciato a sperimentare il bilancio di genere.

L'interesse del mondo accademico e della ricerca per il bilancio di genere è legato all'esigenza di dotarsi dei requisiti richiesti per la partecipazione al programma di ricerca europeo *HorizonEurope*, che richiede obbligatoriamente la dotazione di un *Gender Equality plan*, che, nelle linee guida rilasciate dalla commissione include anche il *gender budgeting* tra gli strumenti di monitoraggio.

Un ulteriore interesse deriva anche dalle linee guida del MUR sul PNRR relativamente alle iniziative di sistema della Missione 4: Istruzione e ricerca Componente 2. In questo caso è previsto come requisito obbligatorio per l'accesso alle risorse la redazione sia di un *Gender Equality Plan* sia di un bilancio di genere dell'ente.

Nelle prime sperimentazioni, il bilancio di genere nel mondo accademico e della ricerca si è concentrato su una prima lettura di genere di contesto, riferita al corpo studentesco o al personale accademico e amministrativo. Dopo le prime edizioni si può osservare comunque una crescita nel numero di atenei che hanno sperimentato anche una analisi di genere del bilancio.

Più di recente, a partire dal 2020, la diffusione del bilancio di genere nei territori si è estesa anche alle AUSL e le Aziende ospedaliere. Al momento sono state rivenute sette esperienze di bilancio di genere nelle AUSL e nelle Aziende ospedaliere, quattro in Emilia-Romagna, una nel Lazio e una nel Veneto. Anche in questi casi le prime sperimentazioni partono soprattutto da una ricognizione sulla lettura di genere del personale e delle prestazioni, mentre quella finanziaria è trattata in modo sintetico o rimandata a successive edizioni.

Il percorso del bilancio di genere a livello nazionale.

Grazie all'impegno politico della rete territoriale presso i referenti nazionali, un interessamento da parte dell'allora Sottosegretaria e quindi della Ministra per le Pari Opportunità ha portato nel 2007 ad un primo inserimento nel bilancio di genere nella direttiva per la Pubblica Amministrazione (c.d. Direttiva Pollastrini-Nicolais, gazzetta ufficiale n. 173 del 27.7.2007), "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Pochi mesi dopo, a dicembre 2007, la legge finanziaria per il 2008 (L. 24 dicembre 2007, n. 244) ha previsto una sperimentazione del Bilancio di Genere nazionale (Art.2, commi 481, 482, 483, 484) accompagnata da uno sviluppo delle statistiche di genere (Art.2, commi 485, 486, 487).

In parallelo all'evoluzione normativa, alcune sperimentazioni di caratura nazionale sono state promosse dall'allora ISFOL, oggi INAPP, per supportare la normativa con strumenti tecnici adeguati. Una prima pubblicazione ha sviluppato una metodologia comune limitatamente all'utilizzo dei Fondi FSE, partendo dalle tre esperienze delle Province di Genova, Modena e Siena, alla quale è seguito un piano di fattibilità del Bilancio di Genere della finanziaria 2008.

Un anno dopo il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Decreto Brunetta) ha inserito il bilancio di genere tra gli strumenti per migliorare le performance delle amministrazioni pubbliche, che lo dovrebbero completare entro il 30 giugno di ogni anno insieme alla Relazione annuale sulla *performance*. Il Decreto Brunetta è rimasto però in gran parte inapplicato, dal momento che non è prevista alcuna sanzione per il mancato rispetto di tale previsione e le amministrazioni, già oberate dalle altre norme previste dal decreto, vi rinunciano.

Poi con la legge 31 dicembre 2009, n. 196 (legge di contabilità e finanza pubblica) è stata di nuovo prevista la sperimentazione del bilancio di genere a livello nazionale all'art.

38 – *septies*, introdotta attraverso il decreto legislativo n. 90 del 2016 (Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato).

A livello di Pubblica Amministrazione, le prime indicazioni della direttiva Pollastrini-Nicolaï del 2007 in materia di bilancio di genere sono confluite negli aggiornamenti delle direttive relative al funzionamento dei CUG, Comitati Unici di Garanzia. Ai CUG, istituiti presso ogni amministrazione pubblica dal decreto legislativo n. 165 del 2001 (art. 57), sono state poi attribuite nuove competenze con la direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro della pubblica amministrazione e delle Ministro per le pari opportunità, che cita il bilancio di genere all'interno dei compiti dell'organismo. Una indicazione più ampia e precisa è poi ancora inserita nella successiva direttiva n. 2 del 2019.

Perché il Bilancio di Genere si è sviluppato nei territori.

Le numerose sperimentazioni di bilancio di genere sono state sostenute nel primo decennio da una serie di circostanze favorevoli che si sono manifestate contemporaneamente.

1. Attenzione alla rendicontazione sociale nei territori

Tra il 2000 e il 2008 si è affermato nella Pubblica Amministrazione il concetto di rendicontazione pubblica, già promosso a livello europeo, riconosciuto formalmente con la direttiva del 2006 del Ministro della funzione pubblica sul bilancio sociale nelle pubbliche amministrazioni. Il bilancio di genere è stato quindi accolto come uno degli strumenti di rendicontazione sociale assieme al bilancio sociale, al bilancio ambientale e a quello partecipato.

2. Attenzione all'empowerment di genere stimolata dalla delega delle politiche attive del lavoro ai territori

Un altro elemento favorevole è dovuto ai grandi cambiamenti organizzativi nelle politiche per il lavoro di quel periodo. L'attribuzione alle province delle responsabilità dei Centri per l'Impiego ha obbligato infatti queste amministrazioni ad assumersi la responsabilità delle politiche attive per il lavoro territoriali, in aggiunta a quelle per la formazione FSE, spesso ad esse già delegata dalle regioni. Questo passaggio di competenza ha aumentato in misura significativa la consapevolezza da parte delle amministrazioni locali di dover intervenire a favore delle donne sia a livello lavorativo che in termini più ampi di empowerment e di gender *mainstreaming*. Proprio in quegli anni le province sono state le maggiori protagoniste nel promuovere il bilancio di genere, a partire dal protocollo di rete.

3. Ruolo della Rete territoriale delle Consigliere di Parità

Un altro contributo importante al bilancio di genere è arrivato anche dalla Rete delle consigliere di parità, che in quegli anni è stata particolarmente attiva anche grazie ad un ampliamento delle responsabilità e competenze previsto da un decreto di quel periodo (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198) e alla conseguente disponibilità di *budget* adeguati a promuovere iniziative nei territori.

4. Disponibilità di risorse finanziarie per sviluppare gli studi di Bilancio di Genere grazie al Fondo Sociale Europeo e ad alcune leggi regionali

Importante è stata anche la disponibilità di fondi che hanno sostenuto il costo di redazione dei bilanci di genere. La programmazione FSE 2000-2006, che prevedeva risorse per azioni di sistema all'interno di una misura specifica dedicata alle donne, la misura E1, ha rappresentato la base finanziaria per diversi bilanci di genere nei primi anni, mentre fondamentale per l'attività di diffusione e di promozione iniziale è stato, come si è visto, ancora un progetto europeo. In altri casi le risorse provenivano dai budget delle consigliere

di parità o da quelli dedicati agli strumenti di rendicontazione quali il bilancio sociale. Nei territori dove le regioni hanno assunto un maggiore ruolo di governance, anche in virtù di leggi regionali finanziate spesso con il FSE, quali l'Emilia-Romagna, la Toscana e il Piemonte, si è prodotta la maggiore diffusione territoriale.

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'amministrazione⁴⁵⁵.

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**"⁴⁵⁶ volte a evidenziare le caratteristiche delle donne e degli uomini che lavorano per i Ministeri nell'ambito dei diversi comparti⁴⁵⁷ 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 disponibile⁴⁵⁸. 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 NoiPA⁴⁵⁹.

⁴⁵⁵ 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/>).

⁴⁵⁶ 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.

⁴⁵⁷ Le innovazioni introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro (CCNQ) per il triennio 2016-2018, e confermate anche dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2022-2024 e firmato il 22 febbraio 2024, 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).

⁴⁵⁸ 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".

⁴⁵⁹ 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 (53,5 per cento e in continua crescita nei successivi quattordici anni, fino a raggiungere il 57,8 per cento nel 2022 (**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 verticale⁴⁶⁰ 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'89,0 per cento delle dipendenti delle amministrazioni centrali

⁴⁶⁰ Cfr. il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro" di questa relazione.

(Figura 2.1.2). Nel 2022 le donne che lavorano in questo ambito sono 943.687, quasi l'80 per cento dei dipendenti del settore, mentre gli uomini sono 252.520 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 2022). Si tratta tuttavia di una presenza **prevalentemente radicata tra i docenti a tempo indeterminato della scuola dell'infanzia** (il 99,3 per cento del personale è composto da donne), in quella della scuola primaria (96,5 per cento) e in misura inferiore in quella secondaria (alle medie e alle superiori le donne sono rispettivamente il 77,9 per cento e il 65,4 per cento); a tale proposito si vedano anche le informazioni disponibili nel Portale Unico Dati della Scuola (MIM) aa 2022/2023. **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 **72,8 per cento nel 2022**. Per quanto riguarda la **carriera prefettizia**, in quindici anni, si è passati dal 50,1 per cento di dipendenti donne al **56,9 per cento**. L'incremento più rilevante nell'intervallo di anni 2008-2022, però, è stato riscontrato nella **magistratura**⁴⁶¹, 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** (75,5 per cento) e il differenziale di genere (di 51,1 punti percentuali nel 2022) si è ridotto di 3,7 punti percentuali dal 2018 e di circa 17,5 punti dal 2008 (quando i diplomatici maschi erano l'84,3 per cento). **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 1999⁴⁶². Al riguardo, una certa tendenza al riequilibrio è apprezzabile soprattutto per i corpi di Polizia. Relativamente al periodo di tempo preso in considerazione (2008-2022), la quota delle donne è infatti aumentata di 4,5 punti percentuali. Nello specifico, per gli agenti che operano presso l'Interno l'aumento è stato di 2,9 punti percentuali, per l'Economia e Finanze (Guardia di Finanza) di 6,6 punti, per la Difesa di 5,6 punti e per la Giustizia di 5,6 punti. Anche per le forze armate la quota femminile è lievemente aumentata (2 punti percentuali rispetto al 2018 e 3,9 punti rispetto al 2008). I Vigili del fuoco, invece, registrano un leggero calo nella presenza femminile, tra il 2008 e il 2022, passando dal 5,9 per cento al 5,4 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 2022, come negli anni passati, le donne sono lievemente più numerose (rappresentano il 53,9 per cento del personale totale). Vi sono tuttavia delle **differenze, talvolta consistenti, tra le varie amministrazioni**.

Le donne superano il 60,0 per cento nei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali (68,6 per cento), della giustizia (65,2 per cento) e dell'interno (60,4 per cento). Altro dicastero, la cui quota femminile è elevata, è quello dell'università e della ricerca (56,0 per cento), seguono la salute e i beni e le attività culturali (rispettivamente 59,30 per cento e 59,6 per cento), gli affari esteri e la cooperazione internazionale (56,7 per cento) e l'economia e finanze (54,6 per cento). In alcuni casi, il divario di genere a favore delle donne

⁴⁶¹ 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".

⁴⁶² 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/sg>.

denota un aumento tendenziale anche significativo nei quindici anni oggetto di indagine; in particolare per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (12,9 punti percentuali tra il 2008 e il 2022) e per i beni e le attività culturali (6,7 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 2022 la quota maschile si attesta al 72,5 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 (55,9 per cento di dipendenti uomini nel 2022), per l'agricoltura, la sovranità alimentare e delle foreste (55,2 per cento di uomini nel 2022) e per il Ministero delle imprese e del *Made in Italy* (51,0 per cento di uomini nel 2022) il differenziale di genere è in lenta diminuzione dal 2008.

Per le altre amministrazioni, nel 2022 il dato maschile non si distanzia molto da quello femminile e, per la Presidenza del Consiglio dei ministri vi è una leggera prevalenza femminile (1.119 donne e 987 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- 2022, un andamento favorevole alle donne (gli unici anni in cui il *turnover* ha favorito gli uomini sono stati il 2009, il 2018 e il 2022). 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 2022 il tasso del *turnover* è del 92,5 per cento per le donne e del 97,3 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 le donne (**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 48,0 per cento del personale dirigente (**Figura 2.1.7**). Le dirigenti di prima fascia scendono invece al 37,8 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 2022 i Ministeri con una prevalenza di donne sono il Lavoro e politiche sociali (61,9 per cento), la giustizia (55,8 per cento), la salute esclusa la dirigenza sanitaria (52,7 per cento) i beni, le attività

culturali e il turismo (52,8 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 2022, 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 quindici anni successivi si è verificata una riduzione nel contingente dirigenziale pari a 2.217 unità e la parte più consistente dei posti non rimpiazzati riguarda proprio gli uomini (-930 unità, ovvero circa il 76,3 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 i Ministeri delle imprese e il *Made in Italy*, degli affari esteri e la cooperazione Internazionale, dell'Interno, dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste e delle Infrastrutture e i trasporti (in quest'ultimo caso le donne rappresentano il 29,3 per cento dei posti dirigenziali) (Figura 2.1.9).

Riguardo ai **dirigenti di prima fascia**, solo il Ministero della difesa è a maggioranza femminile (71,4 per cento). Nel 2022, 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)⁴⁶³.

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 (23,6 per cento considerando i Ministeri e la Presidenza del Consiglio dei ministri) che tra le donne (8,7 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 2022, il 10,3 per cento delle donne dirigenti appartiene a questa fascia di età, mentre per gli uomini il valore sale al 10,1 per cento. In passato la forbice tra il dato maschile e quello femminile era

⁴⁶³ 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 edizione 2022 della relazione Bilancio di Genere.

significativamente più ampia (nel 2008 l'incidenza degli *under* quarantacinque era del 19,7 per cento e del 13,1 per cento, rispettivamente per donne e uomini). Tuttavia, nel 2022 tra i dirigenti di prima fascia, l'incidenza di quelli più giovani (meno di quarantacinque anni) è leggermente più alta per gli uomini (3,8 per cento contro 3,5 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 2022 la quota di dirigenti donne *over* 60 sul totale delle dirigenti donne, è del 27,2 per cento, mentre per gli uomini il valore è ben più alto (34,6 per cento). Allo stesso modo, per i dirigenti di prima fascia, l'incidenza degli *over* 60 è del 31,9 per cento per le donne e del 42,2 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 finanziamento⁴⁶⁴ 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 difficoltà⁴⁶⁵. 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

⁴⁶⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_en.pdf

⁴⁶⁵ 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.

maggiore tempo a disposizione e che questo tempo potrebbe costituire una risorsa scarsa proprio per chi è costantemente impegnato in occupazioni non retribuite. Per i lavoratori delle amministrazioni centrali dello Stato, in particolare, vi sono alcuni segnali che, seppur indirettamente, possono essere indicativi di possibili differenze di genere nel bilanciamento vita-lavoro, tra questi, la propensione ad erogare lavoro straordinario, la fruizione di particolari permessi retribuiti, l'utilizzo di specifiche modalità lavorative come lo *smart working* e il *part time*.

In generale gli uomini riescono a garantire una presenza più assidua sul luogo di lavoro, quale possibile dimostrazione di una più ampia disponibilità di tempo. Guardando alle **retribuzioni per lavoro straordinario**⁴⁶⁶, le donne guadagnano, in media, sempre di meno degli uomini, in tutti gli anni che vanno dal 2013 al 2021. Nel 2021, la remunerazione media lorda era di 1.989 euro per le donne e 3.014 euro per gli uomini mentre, nel 2022, la distanza tra uomini e donne è leggermente aumentata. Si registra una diminuzione della remunerazione lorda delle donne, mentre è leggermente aumentata quella degli uomini (1.893 euro per le donne e 3.047 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 2022 il **numero medio di giorni di assenza delle donne** è di 1,7, mentre quello degli uomini è di 6,2), 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)⁴⁶⁷ (**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.

⁴⁶⁶ Elaborazioni su dati NoiPA.

⁴⁶⁷ Cfr. il paragrafo 2.1.1 "Part-time e esigenze di cura dei figli" di questa relazione.

Figura 2.1.1 Personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato per genere.

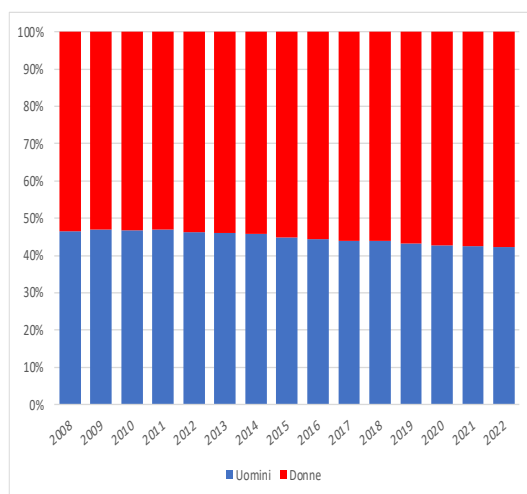


Figura 2.1.2 Personale stabile femminile nelle amministrazioni centrali dello Stato per comparto contrattuale di riferimento. Anno 2022.

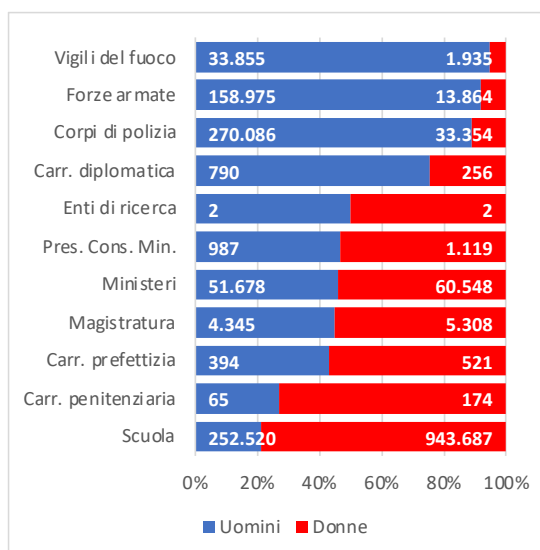


Figura 2.1.3 Personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato per genere e comparto contrattuale. Anno 2022.

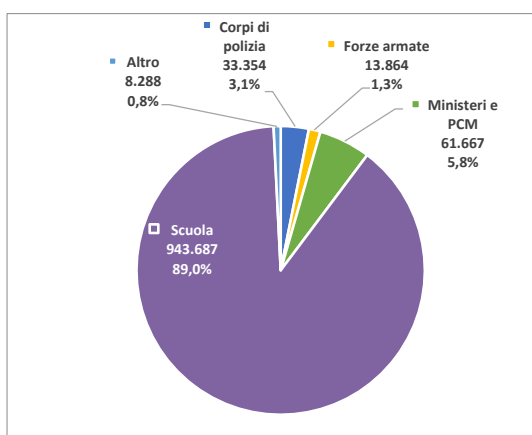
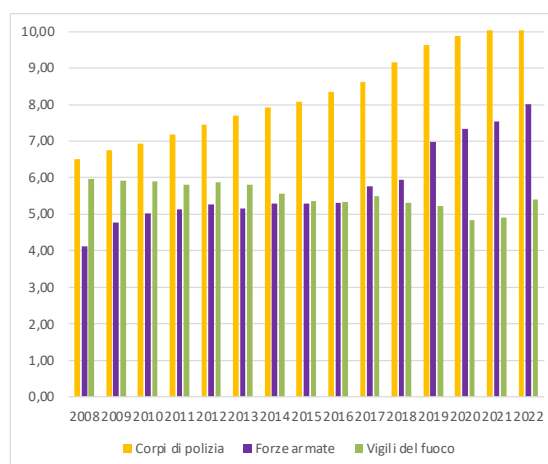


Figura 2.1.4 Evoluzione nella presenza femminile del personale stabile in alcuni comparti.



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 2022.

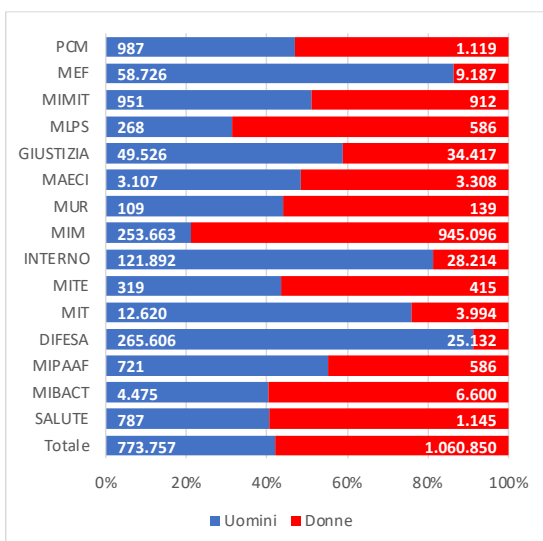


Figura 2.1.5b Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri del comparto ministeri, per genere. Anno 2022.

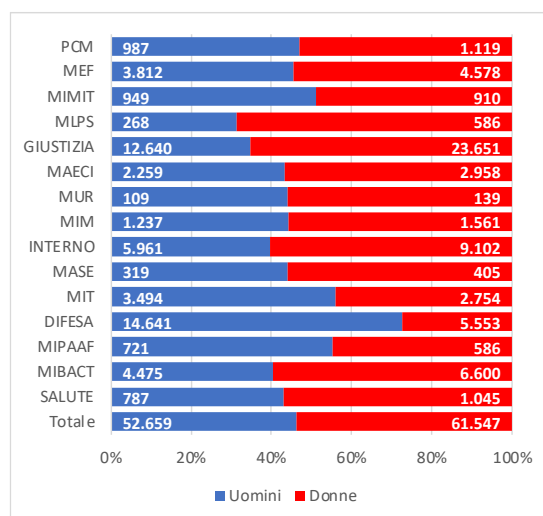


Figura 2.1.5c Personale stabile dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri di altri comparti contrattuali, per genere. Anno 2022

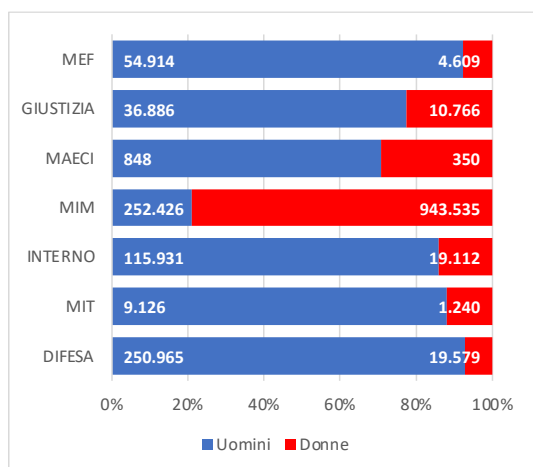
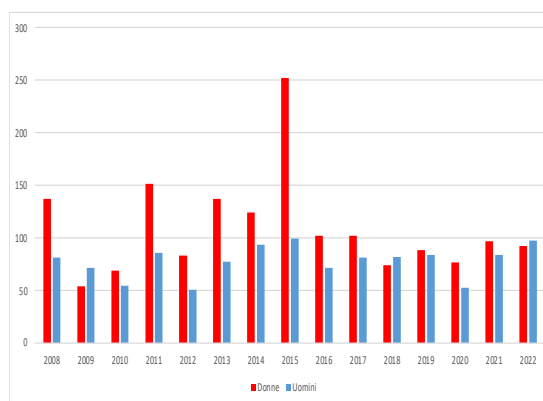
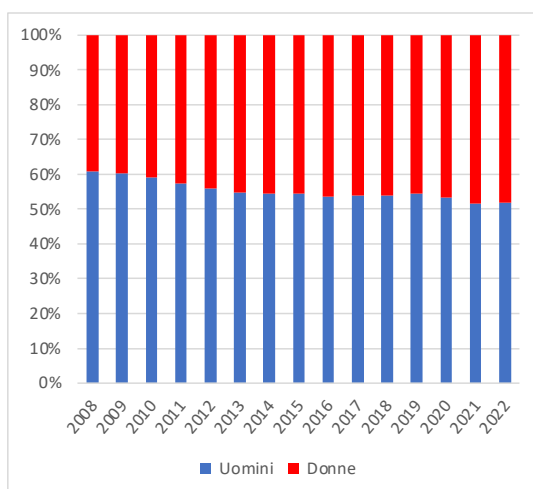


Figura 2.1.6 Tasso di compensazione del turnover per genere.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

Figura 2.1.7 Composizione di genere del personale dirigente delle amministrazioni centrali dello Stato.



Il personale dirigenziale del Ministero della salute è distinto in I fascia, II fascia e professionalità sanitari.

Figura 2.1.8 Composizione dei dirigenti per genere. Comparto Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2022.

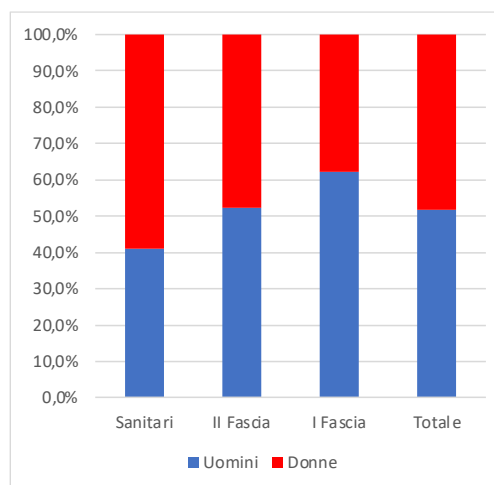
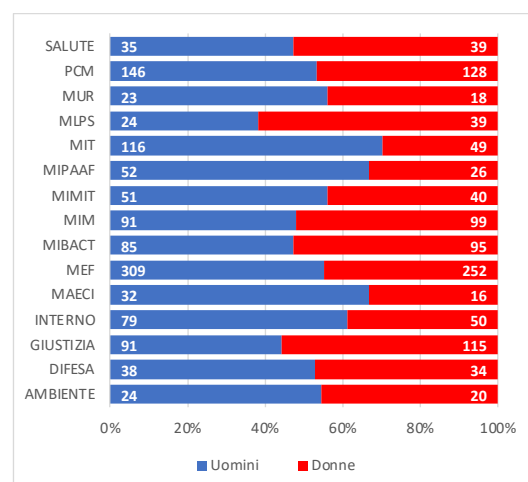
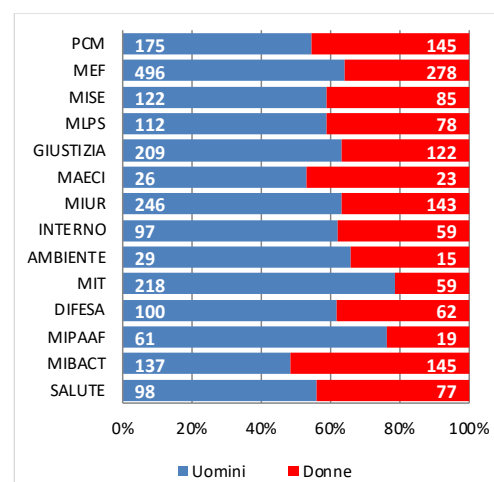


Figura 2.1.9 Composizione dei dirigenti (I e II fascia), per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2022.



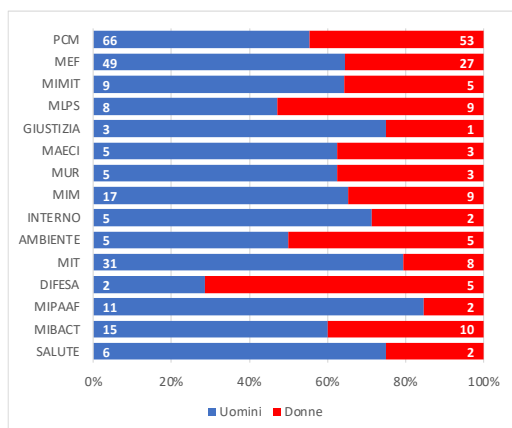
Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

Figura 2.1.10 Composizione dirigenti (I e II fascia), per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2008.



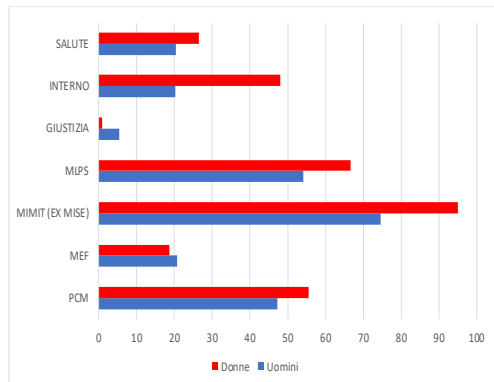
Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce.

Figura 2.1.11 Composizione dirigenti di I fascia, per genere e amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri. Anno 2022.



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 2022.



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.

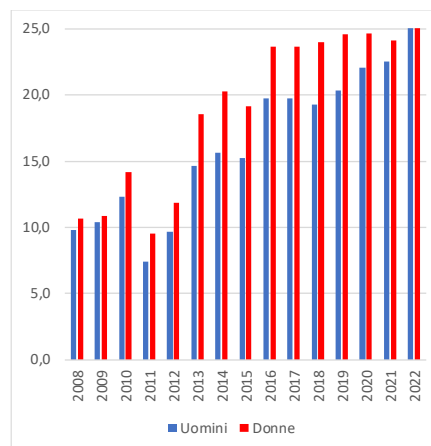
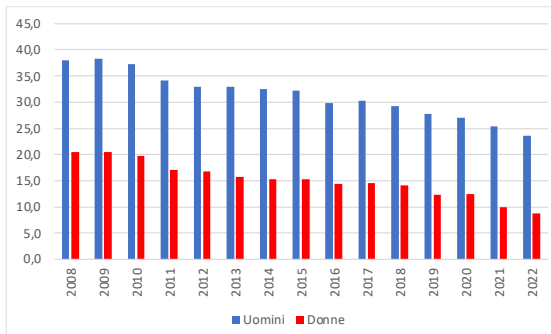
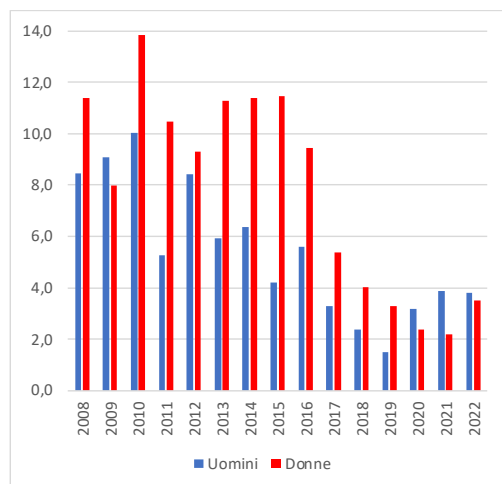


Figura 2.1.14 Incidenza percentuale del personale senza titoli ulteriori rispetto alla scuola dell'obbligo tra i non dirigenti, per genere. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri.



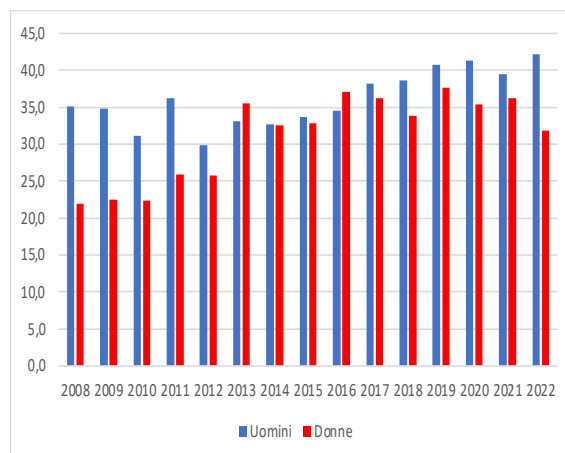
Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce.

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.



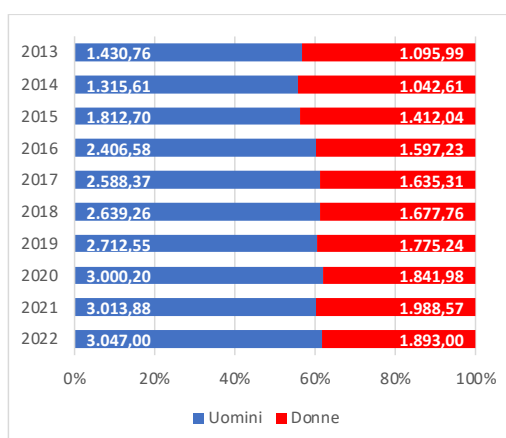
Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

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.



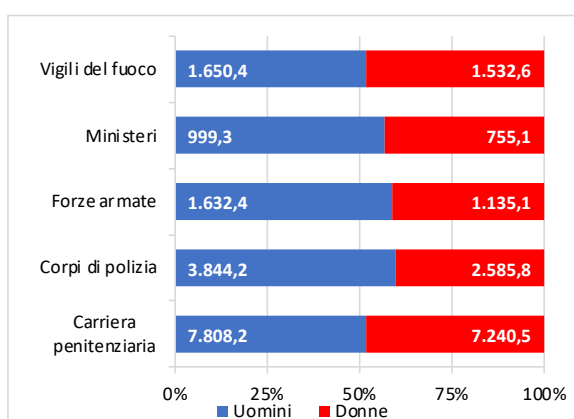
Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce.

Figura 2.1.16 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere. Comparto Ministeri.



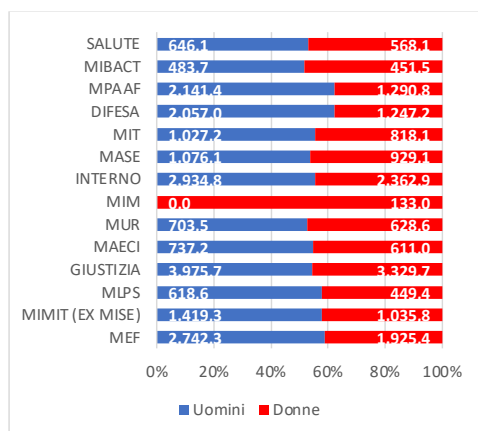
Fonte: Elaborazioni dati NoiPA.

Figura 2.1.17 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere e comparto. Anno 2022.



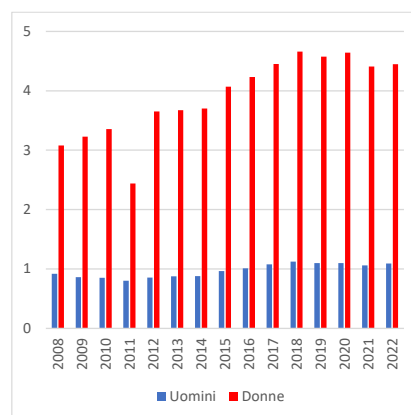
Fonte: Elaborazioni dati NoiPA.

Figura 2.1.18 Remunerazione media lorda per straordinari, per genere e amministrazione. Comparto Ministeri. Anno 2022.



Fonte: Elaborazioni dati NoiPA.

Figura 2.1.19 Incidenza del lavoro part-time, per genere. Tutti i comparti.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

Figura 2.1.20 Incidenza del lavoro part-time per genere in alcuni comparti. Valori percentuali. Anno 2022.

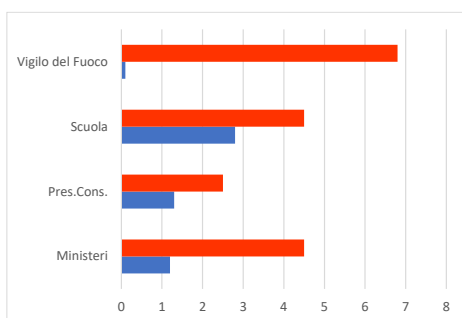
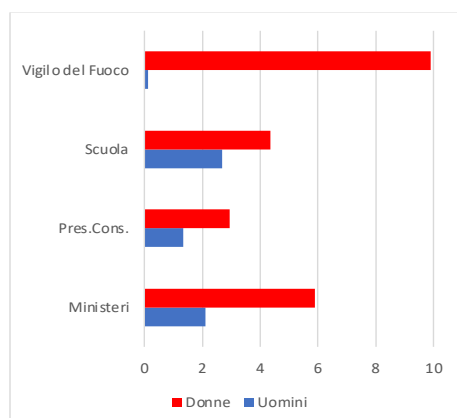
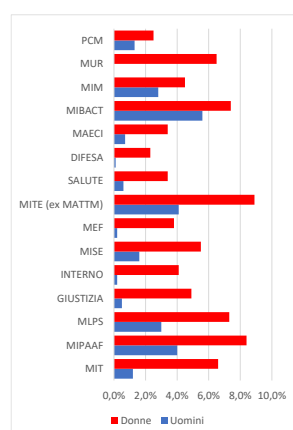
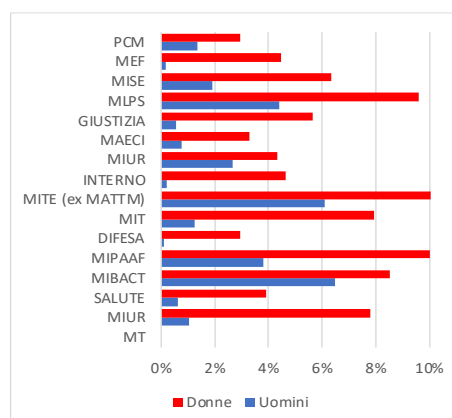


Figura 2.1.21 Incidenza del lavoro *part-time* per genere ed amministrazione di appartenenza. Tutti i comparti. Valori percentuali. Anno 2022.



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.

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 2015⁴⁶⁸, ferme restando le norme speciali del Testo Unico sul pubblico impiego⁴⁶⁹. Nell'ambito delle Amministrazioni centrali dello Stato, il decreto legislativo 81 del 2015, si rivolge solo ad alcune tipologie contrattuali⁴⁷⁰; ne restano infatti escluse la carriera prefettizia, la carriera penitenziaria, la magistratura, la carriera diplomatica, le forze armate, i corpi di polizia che rappresentano tipologie contrattuali di natura pubblicistica.

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 vengono 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 annuale⁴⁷¹.

Nell'ambito delle amministrazioni centrali il ricorso al lavoro con orario ridotto rimane limitato e riguarda principalmente le donne: nel 2023 il massimo utilizzo per entrambi i generi è stato osservato nel Ministero dell'Istruzione e del merito (14,6 punti percentuali di divario, con una quota del 20,9 per cento di donne in part-time e 6,4 per cento di uomini), seguito dal Ministero dell'interno (9,2 punti percentuali derivanti dal 9,8 per cento di donne in part-time rispetto allo 0,6 per cento degli uomini), e dal Ministero delle infrastrutture dove è stato coinvolto il 9,4 per cento delle dipendenti e il 4,1 per cento dei dipendenti con un divario di genere del 5,3 per cento; seguono poi il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (7,9 per cento delle dipendenti in part time e 4,0 gli uomini), il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica con 4,2 punti percentuali di differenza (7,6 per cento di donne in part-time e 3,4 per cento di uomini) e il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste con un divario pari al 4,1 per cento (7,5 per cento di donne in part-time e 3,5 per cento di uomini che hanno richiesto di fruire di tale misura); presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, invece, il *gap* di genere è di appena 1,2 punti percentuali (1,7 per cento di lavoratrici e 0,5 per cento di lavoratori) (Figura 2.1.1.1).

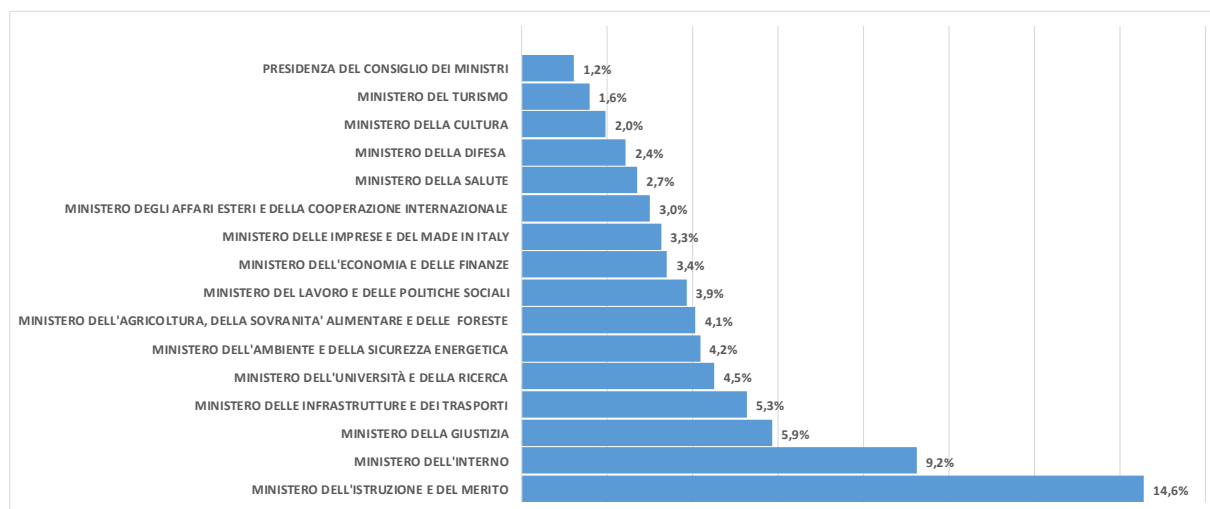
⁴⁶⁸ L'art. 12 del decreto legislativo 81 del 2015, dispone che per il lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche "ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia..

⁴⁶⁹ Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 vigente.

⁴⁷⁰ 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.

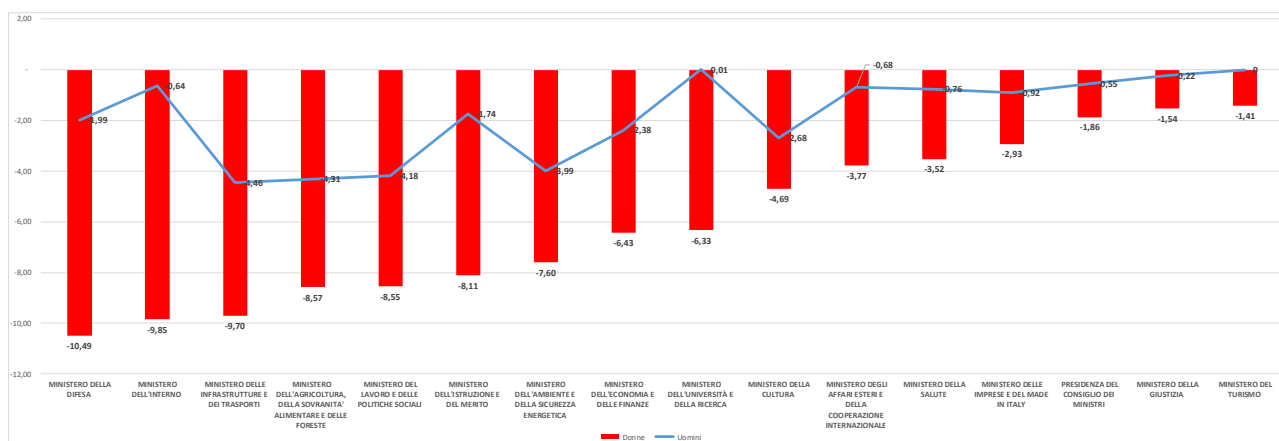
⁴⁷¹ La Relazione allegata al Conto Annuale è una rilevazione annuale in cui le amministrazioni pubbliche, secondo quanto disposto nell'art. 60, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, illustrano i risultati dell'attività del personale.

Figura 2.1.1.1 Part time - GAP di genere per amministrazione - Anno 2023.

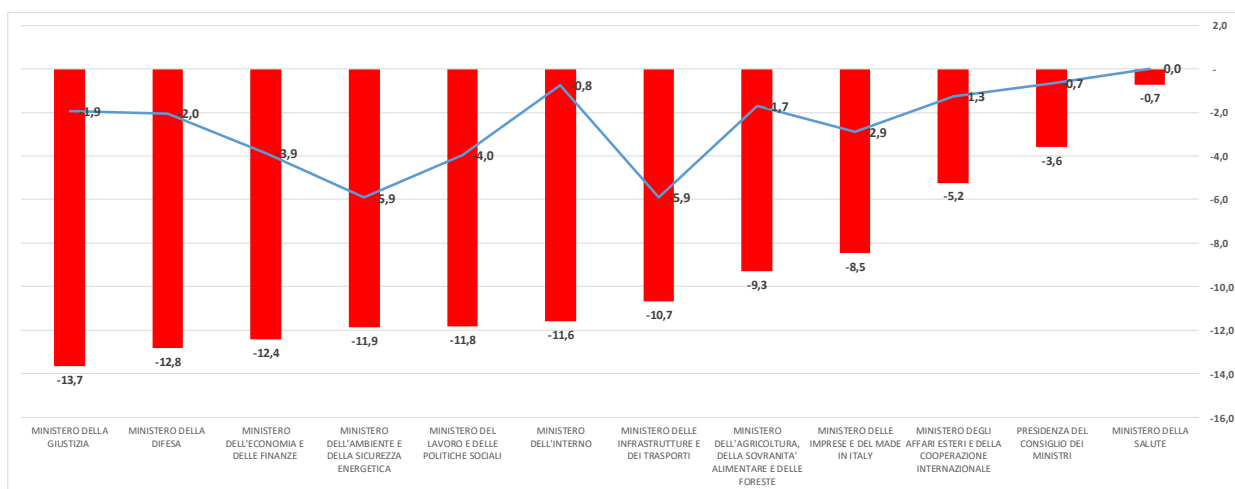


Tra il 2022 e il 2023 in quasi tutte le amministrazioni l'incidenza di dipendenti in part-time ha subito un'ulteriore contrazione, in misura maggiore per le donne. Le flessioni più significative hanno riguardato il Ministero della difesa in cui la percentuale delle donne a tempo parziale è passata dal 10,5 per cento nel 2022 allo 0,03 per cento nel 2023 (mentre la percentuale di uomini è diminuita di solo 2,0 punti percentuali), il Ministero dell'interno dove la percentuale delle donne in *part time* è passata dal 9,9 per cento allo 0,10 per cento (mentre la percentuale di uomini è diminuita dello 0,6 per, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti dove la percentuale delle donne in *part-time* è diminuita di 9,7 punti percentuali e quella degli uomini del 4,5 per cento.

In altre amministrazioni, il calo tra le dipendenti è stato più modesto; per esempio nella Presidenza del Consiglio dei ministri (da 1,9 per cento nel 2022 allo 0,02 per cento nel 2023), così come nel Ministero del turismo (dal 1,4 per cento nel 2022 allo 0,02 per cento nel 2023) o come nel caso del Ministero della giustizia in cui si è verificata una contrazione per le lavoratrici la cui quota è passata dall'1,6 per cento nel 2022 allo 0,07 per cento nel 2023, mentre la percentuale di uomini in *part time* è passata dallo 0,2 per cento del 2022 allo 0,01 per cento nel 2023 (Figura 2.1.1.2).

Figura 2.1.1.2 *Part time* - Variazione del *gap* di genere 2022-2023 per Amministrazione centrale.

Considerando un lasso di tempo più ampio (2015-2023) si osserva una tendenza più generalizzata e più incisiva alla riduzione della quota di donne in *part-time* in tutti i dicasteri, e si ravvisa lo stesso *trend* negativo per gli uomini in modo però meno incisivo dal punto di vista quantitativo, con l'unica eccezione per il Ministero della salute ove si osserva per gli uomini nel 2023 rispetto al 2015 una leggera crescita a livello percentuale (+0,76 per cento). In particolare, la percentuale di donne a tempo parziale diminuisce in maniera più marcata nel Ministero della giustizia (-13,7 per cento), nel Ministero della difesa (-12,8 per cento), nel Ministero dell'economia e delle finanze (-12,4 per cento), nel Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica (-11,9 per cento), nel Ministero del lavoro e delle politiche sociali (-11,8 per cento), nel Ministero dell'interno (-11,6 per cento), nel Ministero delle infrastrutture e trasporti (-10,7). La diminuzione di lavoratrici in *part-time* ha riguardato, seppure in misura minore, anche la Presidenza del Consiglio dei ministri (-3,7 per cento) e il Ministero della salute (-0,7 per cento).

Figura 2.1.1.3 Part time - Variazione del GAP di genere 2015-2023 per Amministrazione centrale⁴⁷².Tavola 2.1.1.1 Percentuale di dipendenti che hanno optato per il *part time* sul totale. Anni 2015-2023.

Amministrazione	Percentuale di dipendenti in part-time									
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Uomini	0,7	0,8	0,9	1,1	1,5	1,2	0,9	0,6	0,0
	Donne	3,6	3,8	3,8	3,5	4,4	2,5	2,2	2,2	0,0
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	Uomini	3,9	3,5	3,6	3,5	3,2	2,9	3,0	2,4	0,0
	Donne	12,5	11,0	11,3	10,9	10,1	8,0	8,1	6,5	0,1
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	Uomini	2,9	2,7	2,6	3,0	2,8	2,4	1,8	0,9	0,0
	Donne	8,5	7,7	7,3	9,0	7,5	7,1	6,3	3,0	0,0
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Uomini	4,0	4,1	6,7	6,0	6,3	5,1	4,5	4,2	0,0
	Donne	11,9	12,5	12,9	11,8	12,2	10,0	9,5	8,6	0,1
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	Uomini	1,9	0,6	0,6	0,8	0,7	0,3	0,2	0,2	0,0
	Donne	13,7	2,2	2,1	2,6	2,3	2,3	1,6	1,6	0,1
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	Uomini	1,3	1,4	1,4	1,6	1,6	1,3	0,9	0,7	0,0
	Donne	5,3	5,6	5,3	5,6	4,9	4,5	4,2	3,8	0,0
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	Uomini					0,0	1,9	1,3	1,8	0,1
	Donne					0,0	8,0	7,5	8,3	0,2
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	Uomini					0,0	1,2	1,2	0,0	0,0
	Donne					0,0	10,7	11,3	6,4	0,1
MINISTERO DELL'INTERNO	Uomini	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,9	0,7	0,0
	Donne	11,7	11,9	11,9	11,8	11,5	11,4	15,0	9,9	0,1
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	Uomini	6,0	5,7	5,7	6,8	6,7	7,8	7,1	4,0	0,0
	Donne	12,0	11,1	12,8	14,9	14,5	15,0	10,4	7,7	0,1
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	Uomini	5,9	4,9	4,4	4,6	5,1	4,8	4,7	4,5	0,0
	Donne	10,8	14,2	13,6	14,1	15,9	12,1	11,6	9,8	0,1
MINISTERO DELLA DIFESA	Uomini	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1	1,9	2,0	2,0	0,0
	Donne	12,9	12,9	12,8	13,0	13,0	11,8	11,3	10,5	0,0
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	Uomini	1,8	2,3	2,9	3,1	3,5	3,8	4,0	4,3	0,0
	Donne	9,4	10,5	11,4	13,2	12,7	11,8	11,4	8,6	0,1
MINISTERO DELLA CULTURA	Uomini					0,0	0,0	3,2	2,7	0,0
	Donne					0,0	0,0	5,3	4,7	0,1
MINISTERO DEL TURISMO	Uomini								0,0	0,0
	Donne								1,4	0,0
MINISTERO DELLA SALUTE	Uomini	1,5	1,8	1,7	1,3	1,3	1,3	0,7	0,8	0,0
	Donne	7,7	7,8	8,2	8,3	7,1	5,5	3,7	3,6	0,0

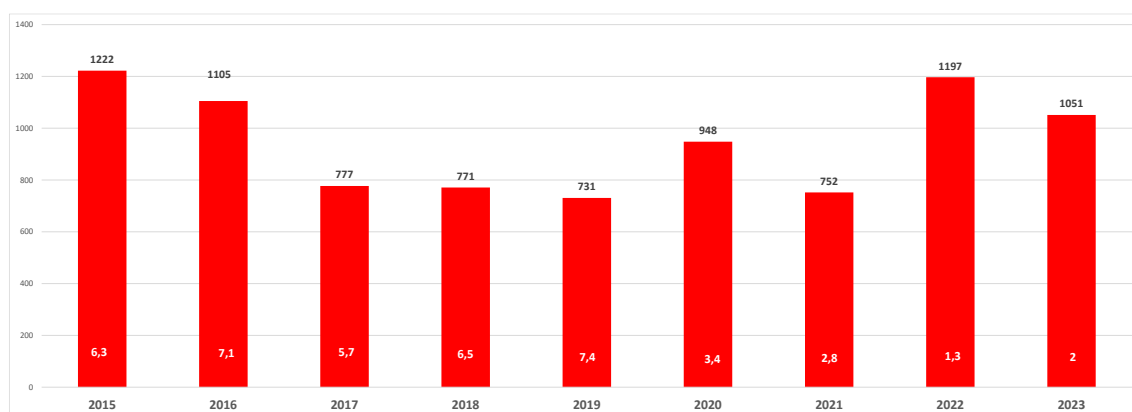
Tra le motivazioni che possono spingere i dipendenti a ricorrere al *part-time* vi sono quelle legate alle esigenze di cura dei figli; per verificare quanto ciò sia diffuso tra i

⁴⁷² Si precisa che per il Ministero dell'istruzione e del merito, per il Ministero dell'università e della ricerca, per il Ministero del turismo e per il Ministero della cultura non è stato possibile calcolare il gap di genere in quanto a seguito delle modifiche di natura organizzativa intervenute negli anni oggetto dell'indagine, non è disponibile il dato della serie storica riferito a ogni singola Amministrazione.

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 quante donne e uomini 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 2016 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 poiché nel 2022 risulta notevolmente accresciuto il numero delle neo-madri. Infatti, sulla base dei dati trasmessi dalle Amministrazioni con il questionario, 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. Nel 2023, si registra nuovamente una riduzione del numero delle neo-madri la cui entità risulta pari a 1.051.

Figura 2.1.1.4 Amministrazioni centrali: numero neo-madri e incidenza percentuale delle neo-madri in part time. Anni 2015-2023*.



** I dati esposti dal 2015 al 2019 nella figura fanno riferimento alla struttura amministrativa preesistente nella quale il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministero della cultura e il Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo erano parte, rispettivamente, di un'unica amministrazione. Negli anni successivi al 2019 non è stato possibile disaggregare tali informazioni e attribuirle alle nuove amministrazioni.*

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, all'1,3 per cento nel 2022 e allo 2 per cento nel 2023. Le amministrazioni, per le quali sono disponibili i dati, in cui si registra un più elevato numero di neo-madri in part-time nel 2023 sono il Ministero della giustizia (0,05 per cento pari a 10 neo madri su 184), il Ministero dell'interno e il Ministero dell'istruzione e del merito con rispettivamente 8 neo-madri su 235 e 1 su 34 (0,03 per cento), il Ministero dell'economia e delle finanze con una neo-madre in part-time su 168 (0,01 per cento) e il Ministero della cultura con 1 neo-madre su 102 (0,01 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 2023 (dall'1,6 per cento nel 2015 al 13,1 per cento nel 2019 al 3,6 per cento nel 2020, al 2,1 per cento nel 2022 e allo 0,034 nel 2023, 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, all'1,6 per cento nel 2022 e allo 0,054 nel 2023). 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 delle imprese

e del *made in Italy* (dal 12,1 per cento nel 2015 a nessuna richiesta a partire dal 2018 fino al 2023), per la Presidenza del Consiglio dei Ministri (dal 9,5 per cento nel 2015 a nessuna richiesta nel 2019, 2020, nel 2021, nel 2022 e nel 2023), per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (da 8,0 per cento nel 2015 a nessuna richiesta dal 2019 al 2023). Nel caso del Ministero della salute non c'è stata alcuna richiesta di *part-time* da parte di neo-madri dal 2015 al 2023 (**Tavola 2.1.1.2**).

Per comprendere se la scelta del *part-time* sia motivata dalla presenza di figli minori nel nucleo familiare, 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 raccolti⁴⁷³, non sembra emergere un nesso chiaro di consequenzialità. La percentuale di donne e uomini 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 2023 la quota di coloro che hanno figli minori tra coloro che sono in orario ridotto, presenta un massimo del 20,4 per cento per il Ministero dell'istruzione e del merito nel caso delle donne e del 16,7 per cento nel caso degli uomini per il Ministero della salute. 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 che madri con figli minori. È il caso del Ministero della salute in cui circa un lavoratore su sei in *part-time* è padre con figli in età fino a 12 anni (percentuale pari all'11,1 per cento nel 2018, passata al 16,7 nel 2021 e pari al 16,7 anche nel 2023), mentre le lavoratrici rappresentano il 12,8 per cento nel 2022 e il 14,3 per cento nel 2023. Analogamente nel Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2023 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 10,1 per cento dei dipendenti uomini con orario di lavoro ridotto a fronte del 7,6 per cento delle madri con le stesse caratteristiche) e lo stesso accade nel Ministero della giustizia dove, le donne rappresentano il 2,0 per cento mentre per gli uomini la percentuale si attesta all'8,1 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 2023 il 17,8 per cento nel Ministero dell'istruzione e il 6,0 per cento nel Ministero della cultura, mentre i padri rappresentano rispettivamente il 6,00 e il 3,8 per cento). Nell'anno 2023 si è riscontrata in quasi tutte le amministrazioni una riduzione di padri e madri con figli minori che optano per il *part-time*, con l'unica eccezione rappresentata dal Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, nel quale il ricorso a tale forma di flessibilità continua ad aumentare soprattutto da parte del genere femminile.

⁴⁷³ Per diversi ministeri non si dispone dei dati sul ricorso al *part-time* di dipendenti con figli fino ai 12 anni.

Tavola 2.1.1.2 Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il *part time* sul totale delle neo-madri. Anni 2015-2023.

SP	Amministrazione	2015			2016			2017		
		Numero neomadri	Numero neomadri in <i>part time</i>	% Neomadri in <i>part time</i>	Numero neomadri	Numero neomadri in <i>part time</i>	% Neomadri in <i>part time</i>	Numero neomadri	Numero neomadri in <i>part time</i>	% Neomadri in <i>part time</i>
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 DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	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	-	-	15	-	-
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO									
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA									
08	MINISTERO DELL'INTERNO	191	3	1,6	176	-	-	189	6	3,2
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	2	-	-	2	-	-	4	-	-
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	103	-	-	120	-	-	100	-	-
12	MINISTERO DELLA DIFESA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	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 2.1.1.3 Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il *part time* sul totale delle neo-madri. Anni 2015-2023.

SP	Amministrazione	2018			2019			2020		
		Numero neomadri	Numero neomadri in <i>part time</i>	% Neomadri in <i>part time</i>	Numero neomadri	Numero neomadri in <i>part time</i>	% Neomadri in <i>part time</i>	Numero neomadri	Numero neomadri in <i>part time</i>	% Neomadri in <i>part time</i>
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	19	2	10,5	19	-	-	18	-	-
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	77	8	10,4	98	2	2,0	97	-	-
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	6	-	-	4	-	-	8	-	-
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	18	4	22,2	16	-	-	19	-	-
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	-	-	-	-	-	-	-	-
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO							71	8	11,3
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA							2	-	-
08	MINISTERO DELL'INTERNO	167	13	7,8	130	17	13,1	112	4	3,6
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	6	-	-	8	-	-	6	1	16,7
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	75	-	-	70	-	-	48		-
12	MINISTERO DELLA DIFESA	-	-	-	-	-	-	3	-	-
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	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	-	-
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 2.1.1.4 Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il *part-time* sul totale delle neo-madri. Anni 2015-2023⁴⁷⁴.

SP	Amministrazione	2021			2022			2023		
		Numero neomadri	Numero neomadri in <i>part time</i>	% Neomadri in <i>part time</i>	Numero neomadri	Numero neomadri in <i>part time</i>	% Neomadri in <i>part time</i>	Numero neomadri	Numero neomadri in <i>part time</i>	% Neomadri in <i>part time</i>
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	19,0	0,0	0,0	23,0	0,0	0,0	26,0	0,0	0,0
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	73,0	0,0	0,0	122,0	1,0	0,8	168,0	1,0	0,6
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	5,0	0,0	0,0	241,0	0,0	0,0	121,0	0,0	0,0
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	19,0	0,0	0,0	25,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	314,0	11,0	3,5	433,0	7,0	1,6	184,0	10,0	5,4
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	N.D.	-	
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	2,0	2,0	100,0	48,0	0,0	0,0	34,0	1,0	2,9
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0
08	MINISTERO DELL'INTERNO	119,0	2,0	1,7	144,0	3,0	2,1	235,0	8,0	3,4
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	3,0	1,0	33,3	2,0	0,0	0,0	9,0	0,0	0,0
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	56,0		0,0	25,0		0,0	28,0	ND	
12	MINISTERO DELLA DIFESA	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	74,0	0,0	0,0
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	5,0	1,0	20,0	2,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0
14	MINISTERO DELLA CULTURA	108,0	4,0	3,7	90,0	3,0	3,3	102,0	1,0	1,0
16	MINISTERO PER IL TURISMO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
15	MINISTERO DELLA SALUTE	28,0	0,0	0,0	41,0	0,0	0,0	61,0	0,0	0,0
TOTALI		752	21	2,8	1.197	16	1,3	1.051	21	2,0

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione - Part-time (cfr. Appendice II).

Tavola 2.1.1.5 Dipendenti con figli fino a 12 anni in *part-time*. Anni 2015-2023.

Amministrazione	Anno	Percentuale dei dipendenti con figli fino a 12 anni in part time sul totale dei dipendenti con figli fino a 12 anni		Percentuale dei dipendenti con figli fino a 12 anni in part-time sul totale dei dipendenti in part time	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2015	3,7	5,4	27,3	11,7
	2016	3,4	6,3	21,4	12,5
	2017	4,3	5,8	26,7	13,4
	2018	3,2	4,2	16,7	10,2
	2019	3,2	5,8	12,0	11,1
	2020	3,6	3,9	15,0	11,6
	2021	3,6	4,8	21,4	15,8
	2022	2,6	2,4	20,0	8,6
	2023	-	-	-	-
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	2015	0,8	5,8	3,2	6,5
	2016	0,7	4,5	2,7	5,0
	2017	0,9	5,3	3,3	5,2
	2018	3,5	15,3	12,4	14,4
	2019	3,6	12,9	12,6	11,6
	2020	2,6	10,1	9,2	10,9
	2021	2,4	6,7	9,2	8,3
	2022	3,0	5,4	11,9	8,0
	2023	2,3	4,2	10,1	7,6
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	2015	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-
	2017	2,2	5,9	3,4	4,5
	2018	2,6	4,0	2,8	2,2
	2019	-	4,2	-	2,6
	2020	3,7	14,5	3,7	14,5
	2021	-	6,6	-	14,5
	2022	-	1,6	-	6,9
	2023	-	-	-	-
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	2015				
	2016				
	2017	7,1	19,1	11,1	21,8
	2018	10,0	16,9	17,6	21,4
	2019	7,4	12,3	11,8	14,1
	2020	4,0	12,3	6,3	13,3
	2021	-	-	-	-
	2022	-	6,2	-	9,3
	2023	-	-	-	-
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2015				
	2016				
	2017				
	2018				
	2019				
	2020	0,2	2,9	6,4	7,0
	2021	0,3	1,8	15,4	5,3
	2022	0,1	1,6	4,8	6,2
	2023	1,7	5,4	8,1	2,0
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	2015	-	-	-	-
	2016	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-
	2018	-	-	-	-
	2019	-	-	-	-
	2020	-	-	-	-
	2021	-	-	-	-
	2022	-	-	-	-
	2023	-	-	-	10,6
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	2015				
	2016				
	2017				
	2018				
	2019				
	2020	10,2	10,1	40,9	19,4
	2021	1,7	13,0	12,5	33,0
	2022	1,4	12,7	8,0	32,4
	2023	6,0	17,8	12,5	20,4
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	2015				
	2016				
	2017				
	2018				
	2019				
	2020	-	-	-	-
	2021	-	10,0	-	15,4
	2022	-	-	-	-
	2023	-	-	-	-

(Segue) Tavola 2.1.1.5 Dipendenti con figli fino a 12 anni in *part-time*. Anni 2015-2023.

Amministrazione	Anno	Percentuale dei dipendenti con figli fino a 12 anni in part time sul totale dei dipendenti con figli fino a 12 anni		Percentuale dei dipendenti con figli fino ai 12 anni in part-time sul totale dei dipendenti in part time	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
MINISTERO DELL'INTERNO	2015			-	-
	2016			-	-
	2017	1,2	16,1	42,7	9,0
	2018	0,9	24,9	32,7	13,8
	2019	0,4	15,4	13,2	7,7
	2020	0,5	16,9	17,1	9,2
	2021	0,4	12,9	12,4	5,2
	2022	0,3	10,3	13,7	8,5
	2023	0,0	5,3	2,9	3,0
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	2015	7,7	16,7	20,0	24,2
	2016	5,1	17,1	13,3	20,6
	2017	2,6	10,5	6,7	10,3
	2018	3,2	6,9	6,3	4,5
	2019	-	8,7	-	4,9
	2020	-	6,1	-	4,9
	2021	-	2,9	-	3,8
	2022	-	2,7	-	3,2
	2023	-	5,1	-	9,4
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	2015				
	2016				
	2017				
	2018				
	2019				
	2020				
	2021			-	-
	2022			-	-
	2023				
MINISTERO DELLA DIFESA	2015				
	2016				
	2017				
	2018				
	2019				
	2020				
	2021				
	2022				
	2023	-	-	-	-
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	2015			-	-
	2016			-	-
	2017			-	-
	2018			-	-
	2019			-	-
	2020			-	-
	2021			-	-
	2022			-	-
	2023				
MINISTERO DELLA CULTURA	2015				
	2016				
	2017				
	2018				
	2019				
	2020				
	2021				
	2022			-	-
	2023	3,8	6,0	11,0	17,5
MINISTERO DEL TURISMO	2015				
	2016				
	2017				
	2018				
	2019				
	2020				
	2021	-	-		-
	2022	-	-		-
	2023				
MINISTERO DELLA SALUTE	2015				
	2016				
	2017				
	2018	1,0	6,5	11,1	15,3
	2019	-	6,6	-	18,8
	2020	1,1	6,3	10,0	17,7
	2021	1,0	5,0	16,7	21,3
	2022	1,0	2,8	14,3	12,8
	2023	1,0	3,0	16,7	14,3

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

L'ordinamento prevede 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 verifichino determinati eventi riguardanti la madre del bambino, sia lavoratrice che non lavoratrice⁴⁷⁵.

I giorni di maternità obbligatoria fruiti tra le dipendenti della Presidenza del Consiglio dei ministri sono stati 1.667 nel 2023, in diminuzione di 1.133 unità rispetto all'anno precedente e inferiori al picco dei 2.433 nel 2015. Nel 2023 diminuisce il numero di giorni, rispetto al 2022, anche al Ministero dell'economia e delle finanze con una contrazione di 850 unità da 65.588 a 64.738 giorni al Ministero della giustizia (da 46.836 a 41.686), al Ministero della salute (da 4.478 a 3.632).

Aumentano invece, nel 2023, i giorni di congedo obbligatorio per le dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (da 105 nel 2022 a 311), per il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (3.145 nel 2022 contro 4.956 nel 2023), così come per il Ministero dell'interno (da 13.771 a 23.187), per il Ministero della difesa (da 94.039 a 102.471), per il Ministero della cultura (da 9.016 a 10.351), per il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (da 235 a 1.067), per il Ministero dell'istruzione e del merito (da 3.135 a 3345).

Per quanto concerne il congedo di paternità sostitutivo della maternità, sono diversi i Ministeri nei quali non si è fruito di alcun giorno (Ministero delle imprese e del *made in Italy*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, Ministero dell'università e della ricerca, Ministero della salute e Ministero del turismo)⁴⁷⁶. Risultano alcuni giorni di assenze per congedi sostitutivi nei Ministeri dell'economia e delle finanze (710 nel 2023), della giustizia (1.276 giorni in notevole riduzione rispetto al 2022 durante il quale i giorni erano pari a 2.162), nel Ministero dell'istruzione e del merito (46 giorni nel 2023 in aumento rispetto all'anno precedente dove i congedi erano pari a 17 giorni), nel Ministero della difesa (da 9.585 del 2022 a 2.709 giorni nel 2023), nel Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (da 11 giorni nel 2022 a 44 nel 2023), nel Ministero della cultura (da 46 nel 2022 a soli 2 giorni nel 2023) e nella Presidenza del Consiglio dei ministri (3 giorni nel 2023) (**Tavola 2.1.2.1**).

Il congedo di paternità obbligatoria viene disciplinato dall'art. 27 bis del decreto legislativo 151 del 2001, che prevede l'astensione dal lavoro del padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa.

⁴⁷⁵ 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.

⁴⁷⁶ Per Ministero dell'Interno, per il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale e per il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, le Amministrazioni per l'anno 2023 non hanno comunicato alcun dato quantitativo a causa della indisponibilità le informazioni.

Nel 2023 sono aumentati in quasi tutte le Amministrazioni centrali i giorni di congedo di paternità fruiti dai lavoratori. Per il Ministero dell'economia e delle finanze i giorni fruiti di congedo di paternità sono più che raddoppiati, infatti si è passati da 5.107 giorni nel 2022 a 10.359 giorni nel 2023; la stessa dinamica si rinviene per il Ministero della difesa dove sono stati fruiti 43.317 giorni nel 2023 a fronte dei 11.118 giorni comunicati nel 2022.

Invece, in alcune amministrazioni nel 2023 i dipendenti non hanno fruito di alcun giorno di congedo di paternità come, per esempio, la Presidenza del Consiglio dei ministri, Ministero delle imprese e del *made in Italy* e il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste.

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 genitori⁴⁷⁷. Occorre sottolineare che, anche nel corso del 2023, 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 domestico⁴⁷⁸.

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 finanze⁴⁷⁹ sono più gli uomini che le donne a fruire del congedo parentale nel 2023 (4.326 uomini contro 825 donne), anche se si rileva un aumento del genere femminile rispetto ai due anni precedenti. Diminuiscono invece nel 2023 i dipendenti del Ministero dell'interno (comprensivo del dipartimento dei Vigili del fuoco) che hanno preso un congedo (3.527 contro i 5.040 del 2022) e anche in questo caso i padri sono in numero superiore alle madri (439). Sono più numerose dei padri e in aumento rispetto al 2022, le madri fruitrici di congedi e impiegate in strutture quali la Presidenza del Consiglio dei ministri (64 donne in congedo contro 28 uomini), il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (66 madri contro 14 padri), il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (125 madri e 43 padri), il Ministero dell'istruzione e del merito (162 donne e 54 uomini), il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica (27 madri e 7 padri) il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (148 donne e 52 uomini), il Ministero dell'università e della ricerca (5 madri e 1 padre in congedo), il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (35 donne e 27 uomini), il Ministero della cultura (551 donne e 155 uomini), il Ministero della salute (46 madri e 14 padri), il Ministero del turismo (7 madri e 1 padre) (Tavola 2.1.2.2).

Anche per ciò che riguarda i giorni di assenza per congedi parentali, nel 2023, i padri del Ministero dell'economia e delle finanze hanno usufruito del congedo in misura maggiore

⁴⁷⁷ 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.

⁴⁷⁸ Cfr. paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale" di questa relazione.

⁴⁷⁹ I dati relativi ai congedi parentali comprendono anche quelli comunicati tramite il questionario dall'Avvocatura Generale dello Stato, oltre che dalla Guardia di Finanza.

rispetto alle madri (46.772 giorni contro 14.572), così come quelli del Ministero dell'interno (28.760 giorni per gli uomini e 8.217 per le donne), del Ministero della difesa (333.066 giorni per i padri e 142.859 per le madri), del Ministero della giustizia (37.790 giorni per i padri e 16.358 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 2023, 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 del lavoro e delle politiche sociali (18,4 giorni per i padri e 15,5 giorni per le madri) e del Ministero del turismo (12,0 giorni per i padri e 5,6 giorni per le madri). I giorni relativi alle madri sono, inoltre, in aumento in alcune Amministrazioni rispetto al 2022, come, per esempio, nella Presidenza del Consiglio dei ministri (da 18,5 del 2022 a 24,8 nel 2023), nel Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica (da 9,0 a 15,1 giorni medi nel 2023), nel Ministero della difesa (da 20,4 a 49,7 nel 2023) e nel Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (da 21,4 a 69,2 nel 2023).

Anche i giorni medi di congedo fruiti dai padri sono in aumento nel 2023 rispetto all'anno precedente, come, ad esempio, nel Ministero dell'istruzione e del merito (da 7,5 giorni medi nel 2022 a 10,4 nel 2023), nel Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (da 10,2 a 11,7 nel 2023), nel Ministero della difesa (da 10,6 a 13,3 giorni nel 2023) e nel Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (da 13,00 a 15,2 giorni medi).

Tavola 2.1.2.1 Giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità. Anni 2015-2023.

SP	Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		Maternità	Paternità	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	-	1.667	3
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	64.738	710
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	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.	311	-
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	41.686	1.276
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.	4.956	N.D.
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO											178	15	204	35	3.135	17	3.345	46
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	23.187	N.D.
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	-	-	39	-	270	-	591	-	506	-	3	-	109	89	17	-	879	-
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	13.518	-	14.000	-	15.000	-	12.500	-	10.800	-	6.964	N.D.	7.080	N.D.	3.378	N.D.	3.672	N.D.
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA											6	-	2	-	168	-	226	-
12	MINISTERO DELLA DIFESA	-	-	-	-	-	-	-	-	27.239	9.079	57.188	3.406	62.641	2.719	94.039	9.585	102.471	2.709
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	3.940	-	2.240	-	598	8	586	-	9	-	427	-	-	-	235	11	1.067	44
14	MINISTERO DELLA CULTURA									7.981		9.659	35	10.276	67	9.016	46	10.351	2
15	MINISTERO DELLA SALUTE	1.124	-	1.124	-	713	-	735	-	920	-	750	-	3.481	-	4.478	-	3.632	-
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 2015-2023.

SP	Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		Uomini	Donne	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	28	64
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	4.326	825
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	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	14	66
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	3.815	1.055
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE					36	47	50	86	48	90	30	53	30	65	46	87	43	125
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO											20	66	30	63	33	140	54	162
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	3.527	439
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	3	8	7	9	6	14	2	11	2	10	3	10	4	11	9	10	7	27
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	33	79	26	71	30	76	32	80	34	85	30	80	48	121	74	152	52	148
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA											3	6	-	-	-	4	1	5
12	MINISTERO DELLA DIFESA									11.130	1.652	9.846	1.452	10.231	2.339	20.381	2.339	24.966	2.874
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	29	13	30	11	23	16	42	43	32	27	35	30	15	10	27	32	27	35
14	MINISTERO DELLA CULTURA									119	363	33	157	176	510	191	653	155	551
15	MINISTERO DELLA SALUTE	15	26	5	20	16	43	14	42	19	17	7	13	11	32	13	53	14	46
16	MINISTERO DEL TURISMO													-	-	-	-	1	7

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 2015-2023.

SP	Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		Uomini	Donne	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	437	1.587
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	46.772	14.572
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	344	1.303	284	698	39	402	11	210	104	364	171	522	116	521	99	470	87	415
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	258	1.025
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	37.790	16.358
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	1.386	5.678
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO											46	202	73	218	248	6.007	564	6.090
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	28.760	8.217
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	30	104	82	282	125	293	356	194	23	573	23	157	135	304	65	90	37	409
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	172	3.838	190	3.600	450	3.800	350	3.700	340	2.550	310	1.280	464	2.838	752	3.570	610	2.484
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA											4	7	-	-	-	26	12	174
12	MINISTERO DELLA DIFESA									120.935	87.340	106.792	92.384	114.118	92.765	215.149	47.660	333.066	142.859
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	371	173	264	150	209	276	455	627	374	423	411	395	125	114	350	685	410	2.422
14	MINISTERO DELLA CULTURA											474	2.328	937	20.170	11.549	29.185	2.107	21.933
15	MINISTERO DELLA SALUTE	236	782	81	900	480	1.200	126	911	196	187	42	123	75	417	120	709	125	552
16	MINISTERO DEL TURISMO											-	-	-	-	-	-	12	39

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 2015-2023.

SP	Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		Uomini	Donne	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	15,6	24,8
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	10,8	17,7
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	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	18,4	15,5
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	9,9	15,5
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	32,2	45,4
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO											2,3	3,1	2,4	3,5	7,5	42,9	10,4	37,6
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	8,2	18,7
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	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	5,3	15,1
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	5,2	48,6	7,3	50,7	15,0	50,0	10,9	46,3	10,0	30,0	10,3	16,0	9,7	23,5	10,2	23,5	11,7	16,8
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA											1,3	1,2				6,5	12,0	34,8
12	MINISTERO DELLA DIFESA									10,9	52,9	10,8	63,6	11,2	39,7	10,6	20,4	13,3	49,7
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	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	15,2	69,2
14	MINISTERO DELLA CULTURA									-	-	14,4	14,8	5,3	39,5	60,5	44,7	13,6	39,8
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	8,9	12,0
16	MINISTERO DEL TURISMO																	12,0	5,6

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione - Congedo parentale (cfr. Appendice II).

2.1.3 - Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (smart working, telelavoro e altre forme di lavoro a distanza)

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 professionali⁴⁸⁰.

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 professionalità⁴⁸¹. 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 indifferibili⁴⁸².

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 2021⁴⁸³. Si evidenzia che il Ministro della PA con il decreto ministeriale 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 decreto ministeriale 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.

⁴⁸⁰ Il lavoro agile è disciplinato dal capo II della Legge 22 maggio 2017, n. 81 (dall'articolo 18 all'articolo 24) e dal CCNL Funzioni centrali 2019-2021, firmato il 9 maggio 2022, (art. 36).

⁴⁸¹ 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.

⁴⁸² Articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

⁴⁸³ 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.

Successivamente il quadro regolatorio del lavoro agile è stato completato con la sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale 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 uomini. Nella Presidenza del Consiglio dei ministri le donne in lavoro agile sono passate da 41 nel 2017 a 139 nel 2018, fino ad arrivare a 312 nel 2019, a 371 nel 2020, 1.328 nel 2021, a 1.309 nel 2022 e a 1.389 nel 2023, mentre gli uomini da 16 nel 2017, a 165 unità nel 2020, a 1.328 nel 2021, a 888 unità nel 2022 e a 896 nel 2023. Nel Ministero dell'economia e delle finanze il lavoro agile è stato introdotto dal luglio 2017 con il progetto pilota "BE MEF, BE SMART"⁴⁸⁴ 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 uomini. Nel 2022 risultano fruire del lavoro agile 5.202 donne e 4.076 uomini, mentre nel 2023 le donne sono 4.932 e gli uomini 3.764.

Nel Ministero della difesa nel 2023 sono in lavoro agile 3.734 uomini e 2.683 donne. Nel Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica nel 2023 risultano in lavoro agile 314 donne e 252 uomini; sono invece 460 le donne e 433 gli uomini che fruiscono del lavoro agile nel Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, mentre, sempre per il 2023, il numero di dipendenti in lavoro agile nel Ministero dell'istruzione sono rappresentati da 3.765 donne e da 2.218 uomini; infine, nel Ministero della salute fruiscono di tale modalità di lavoro 941 donne e 548 uomini (**Tavola 2.1.3.2**).

Nei Ministeri lo *smart working* è ormai uno strumento contrattualmente regolamentato e per testare la soddisfazione e l'efficacia di tale modalità di lavoro sia dei dipendenti sia dei dirigenti e dare riscontro a richieste istituzionali provenienti dal Dipartimento della funzione pubblica sono proseguite le attività di monitoraggio e di valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere. Per il Ministero dell'economia e delle finanze tutte le fasi attuative del lavoro agile sono state affiancate da una costante attività di monitoraggio e valutazione, in itinere ed *ex post*, sia da parte dei superiori gerarchici con un *focus* sul monitoraggio individuale, sia nell'ambito delle strutture referenti di ciascun Dipartimento, con un *focus* sull'impatto organizzativo derivante dall'applicazione dell'istituto del lavoro agile. Nel corso del 2023 sono state realizzate attività di monitoraggio, anche in un'ottica di genere, sulla fruizione dell'istituto da parte del personale attraverso i sistemi informativi interni di gestione del personale. Il Ministero, inoltre, ha anche partecipato alle indagini di monitoraggio sullo stato di attuazione e implementazione del lavoro agile provenienti dall'esterno. Presso l'Avvocatura generale dello Stato è stato poi somministrato un questionario finalizzato ad una "Indagine sul clima e il benessere organizzativo anche in riferimento al lavoro agile" i cui risultati sono stati rilevati tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini. I partecipanti all'indagine sono stati per il 54 per cento donne e per il restante 46 per cento uomini. L'indagine del 2023 è stata la

⁴⁸⁴ 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.

prima eseguita per la valutazione dell'esperienza di lavoro agile dal punto di vista del fruitore. I lavoratori e le lavoratrici, anche non utilizzatori del lavoro agile, per il 67 per cento hanno ritenuto che sia uno strumento valido per l'efficienza, l'11 per cento non lo ritiene valido e il 22 per cento lo ritiene relativamente valido ma con molti dubbi. Complessivamente il 90 per cento dei lavoratori interpellati ha dichiarato di essere soddisfatto del lavoro agile; il 66 per cento non giudica negativamente la riduzione delle interazioni sociali mentre il 22 per cento avverte senso di isolamento. L'Avvocatura, ove possibile, ripeterà l'indagine anche nel 2024.

Nel Ministero della salute l'andamento del lavoro agile viene sottoposto a un monitoraggio annuale, in modo da consentire una valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e la misurazione della produttività delle attività svolte dai dipendenti anche al fine di verificare l'evoluzione delle misure adottate in termini di organizzazione, produttività e risparmi per l'amministrazione, benessere organizzativo, e dell'adozione di eventuali misure correttive. Per le finalità indicate, il dirigente dell'ufficio presso il quale è assegnato il lavoratore agile redige, alla scadenza dell'accordo individuale, un report conclusivo e di sintesi che dia evidenza dei risultati del lavoro agile, correlati ai risultati raggiunti dall'ufficio e lo trasmette al Direttore generale di riferimento. Per il personale dirigenziale il report conclusivo è di competenza del Direttore generale di riferimento.

Nella Presidenza del Consiglio dei ministri le attività di monitoraggio sono state adottate a partire dalle schede predisposte prima della pandemia e somministrate prima e durante l'emergenza epidemiologica. Successivamente alla messa in esercizio dell'applicativo per la definizione, gestione e monitoraggio degli accordi, è stato introdotto un ulteriore modulo denominato *Z-Timesheet* per la rendicontazione settimanale delle attività prestate in modalità agile, in aggiunta alla valutazione finale, ma tale attività non è stata distinta in un'ottica di genere sebbene l'utilizzo di applicativi informatici renderebbe possibile l'estrazione di tale informazione. Sono state effettuate analisi di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile, che hanno consentito di acquisire le opinioni e le percezioni dei fruitori. In particolare, nell'ambito della collaborazione già avviata nel 2021, anche nel 2023, in collaborazione con la *School of Management* del Politecnico di Milano per effetto della partecipazione dell'Amministrazione al "Tavolo di lavoro *smart working* nella PA", sono proseguite le attività di *surveyed* è stata somministrata l'indagine annuale specifica per rilevare, tra l'altro, in continuità con l'annualità precedente: l'impatto interno del lavoro agile sui dipendenti (salute dell'organizzazione, livello di servizio); l'impatto esterno sull'organizzazione (la sostenibilità ambientale, economica e sociale); il livello di *engagement* e di benessere delle persone. I risultati dell'indagine sono riassunti nel PIAO 2024/2026 nell'apposita sezione.

Il Ministero del lavoro, nel corso del 2023, ha stato sottoposto ai lavoratori un questionario sulla soddisfazione relativamente a questa modalità di lavoro. I risultati hanno indicato il favore dei dipendenti alle iniziative di conciliazione vita-lavoro, fra le quali rientra la possibilità di accedere al lavoro agile. Inoltre, l'Amministrazione ha effettuato attività di monitoraggio semestrale sull'organizzazione del lavoro e sulla produttività.

Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale non ha previsto a livello centrale alcuna attività di rendicontazione, rimettendo le scelte organizzative relative ai criteri di misurazione della prestazione lavorativa in modalità agile ai singoli responsabili della struttura.

Il Ministero della cultura effettua monitoraggi con cadenza periodica (mensile, trimestrale o semestrale) tramite *report* del dipendente inviato alla direzione del proprio istituto. Nel 2023, l'Amministrazione ha inoltre svolto un'indagine sul tema del benessere del personale e della conciliazione vita-lavoro (che coinvolge diverse aree: benessere fisico, psicologico, sociale, lavorativo, crescita professionale, ambiente di lavoro, etc.), utile per comprendere il livello di soddisfazione e coinvolgimento dei dipendenti. L'obiettivo del questionario è quello al fine di garantire il buon andamento dell'attività, contribuendo alla crescita dell'Amministrazione. I risultati hanno consentito di effettuare le prime riflessioni circa eventuali criticità e margini di miglioramento di cui tenere conto nel progettare un ambiente di lavoro attento al benessere delle persone, anche in termini di riduzione delle disparità di genere.

Il Ministero del turismo ha previsto nel regolamento in materia di lavoro agile un apposito modello di scheda di monitoraggio dell'attività lavorativa svolta in modalità agile, avente la finalità di riscontrare la rendicontazione dell'attività svolta.

Il Ministero dell'istruzione e del merito, per contribuire al miglioramento della *performance* in termini di efficienza e di efficacia, ha predisposto con la collaborazione della Direzione generale per i sistemi informativi e la statistica, un questionario per avviare un'attività di analisi sugli eventuali impatti dell'attività lavorativa in modalità agile sulle condizioni di lavoro, di salute e del benessere della/del lavoratrice/lavoratore. Il questionario è stato rivolto esclusivamente al personale effettivamente in servizio presso il Ministero. Il monitoraggio è stato effettuato annualmente in base al questionario e dai riscontri è emerso un grado di soddisfazione positivo.

Il Ministero dell'università e della ricerca sottopone ai dipendenti, con cadenza annuale, il "questionario benessere organizzativo", che comprende una sezione dedicata al lavoro agile. L'amministrazione ha avviato due tipologie di indagine periodiche in itinere sull'andamento del lavoro agile all'interno dell'amministrazione di cui una mirata esclusivamente al monitoraggio dell'organizzazione del lavoro agile, l'altra sul benessere organizzativo. Dalla prima è emerso che la modalità alternativa lavorativa riscuote un indice di gradimento pari al 92,4 per cento (percentuale calcolata su n. 106 dipendenti che hanno risposto al questionario). Inoltre, l'Amministrazione riferisce che dalla stessa sono stati rilevati i dati di seguito evidenziati:

- l'81 per cento dei dipendenti che ha consegnato il questionario ha affermato che il lavoro agile ha influito sull'efficienza e sulla capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati in tempi adeguati;
- circa il 54 per cento ha sostenuto che modalità di svolgimento del lavoro agile ha influenzato- migliorandola- la qualità dei servizi offerti dal MUR;
- circa il 60 per cento ha dichiarato che il lavoro agile ha influito in modo positivo sulle modalità di collaborazione e interazione con colleghi e superiori;
- l'85 per cento dei dipendenti ha affermato che la possibilità di svolgere il lavoro in modalità agile ha inciso positivamente sull'equilibrio vita-lavoro.

Il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica elabora i dati relativi allo *smart working* per il questionario del CUG e attraverso la prima indagine di clima organizzativo focalizzata sul lavoro agile e a distanza. Nel 2023 sono state raccolte informazioni, ex post, a livello di struttura, relative allo *smart working* svolto dal personale. L'impatto sul lavoro e la produttività sono risultati mediamente positivi in quanto sono emerse buone prassi, quali, ad

esempio, l'articolazione sull'intera settimana lavorativa delle prestazioni lavorative a distanza e l'approccio, da parte di alcune strutture, alla rotazione di alcune postazioni lavorative.

Per il Ministero della giustizia il Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi riferisce che viene effettuato un monitoraggio mensile del lavoro agile e che il dato si riferisce al numero dei dipendenti ed alle giornate usufruite in tale modalità, con distinzione del genere. Gli uffici rispondenti, sia centrali sia sul territorio, sono circa l'85 per cento del totale.

Il Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità nel 2023 ha proseguito l'attività di monitoraggio del lavoro agile attivato dal Dipartimento della funzione pubblica rendendo tale attività strutturale e mensile, anche con riferimento al genere. Nel medesimo monitoraggio sono, però, stati richiesti altri dati riferiti ai lavoratori fragili, alla durata prevalente degli accordi e ai recessi da essi alla fruizione di permessi a vario titolo nelle giornate di lavoro agile.

Nell'ambito del Ministero dell'interno⁴⁸⁵, il Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie, al termine dell'anno 2023 ha stato somministrato ai lavoratori un questionario, finalizzato a valutare l'esperienza di lavoro agile, fra l'altro, anche in un'ottica di genere, finalizzato a valutare, tra l'altro, anche la conciliazione vita-lavoro, il benessere del personale e la flessibilità oraria dal quale non sono emerse criticità ed i dipendenti, sia uomini, che donne, si sono dichiarati ampiamente soddisfatti.

Nell'ambito del Ministero della difesa⁴⁸⁶, la Direzione generale per il personale civile con una Circolare⁴⁸⁷ ha avviato nell'anno 2023 un'attività di monitoraggio mensile mediante l'utilizzo della piattaforma "Infociv" al fine di rilevare il numero di lavoratori agili e le giornate di lavoro agile fruite. In base ai dati riscontrati è risultato che le donne hanno fatto ricorso al lavoro in misura superiore rispetto agli uomini⁴⁸⁸.

Anche lo Stato Maggiore dell'Aeronautica militare ha effettuato un monitoraggio *ex-post* volto a verificare l'impatto dell'introduzione del lavoro agile in modalità semplificata e poi tramite l'utilizzo di appositi accordi sottoscritti dai dipendenti e dal datore di lavoro (come previsto dal CCNL 2019-2021), a livello di e/d/r relativamente all'operatività/funzionalità delle strutture organizzative.

Il Ministero delle imprese e del *made in Italy*, nel questionario somministrato ha comunicato la non disponibilità dei dati relativi al monitoraggio; allo stesso modo il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ha riferito di non svolgere attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere e il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste non ha risposto ai quesiti somministrati nel questionario.

⁴⁸⁵ 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.

⁴⁸⁶ 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.

⁴⁸⁷ Circolare M_D A0582CC REG2023 0039281 01-06-2023.

⁴⁸⁸ Fonte: "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età" contenuta nella Relazione sul portale CUG Relazione Amministrazione - Ministero della Difesa - 2024 (Rilevazione effettuata a consuntivo).

Tavola 2.1.3.1 Dimensione dell'utenza del lavoro agile - Anni 2021-2023.

SP	CdR	2021		2022		2023	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1.546	1.328	1.309	888	1.389	896
02	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE			5.202	4.076	4.932	3.764
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	711	773	678	697	740	796
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	N.D.	N.D.	545	301	505	228
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	6	1	3.997	1.285	5.700	2.071
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	N.D.	N.D.	437	186	468	191
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	1.674	1.128	2.172	1.088	3.765	2.218
08	MINISTERO DELL'INTERNO	38	34	4.412	1.925	4.303	1.889
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	232	173	415	341	314	252
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI					1.140	930
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA			66	118*	146	88
12	MINISTERO DELLA DIFESA	1.898	19.099	3.156	8.205	2.683	3.734
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	405	430	502	553	460	433
14	MINISTERO DELLA CULTURA	6.338	4.488	3.265	1.635	3.181	1.474
15	MINISTERO DELLA SALUTE	1.148	718	580	281	941	548
16	MINISTERO DEL TURISMO	16	4	29	21	38	28

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione (cfr. Appendice II).

(*) Per il Ministero dell'Università e della ricerca il dato quantitativo ricomprende anche i comandi in.

Tavola 2.1.3.2 Istanze lavoro agile da parte del personale per Amministrazione - Anno 2023.

CdR	Sesso	Dirigenti: Numero di accordi perfezionati/ sottoscritti	Impiegati e funzionari: numero di accordi perfezionati/ sottoscritti	Età media del personale che ha perfezionato/ sottoscritto l'accordo	Percentuale di accordi perfezionati/ sottoscritti motivati da esigenze di conciliazione vita-lavoro	Percentuale di accordi perfezionati/ sottoscritti motivati dalla difficoltà di spostamento	Dirigenti: numero di giornate complessivamente fruito	Impiegati e funzionari: numero di giornate complessivamente fruito	Numero massimo di accordi accoglibili
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Donne	1.448	2.155	53	N.D.	N.D.	3.069	84.044	100% del personale adibito ad attività smartabili
	Uomini	928		51			2.694	50.452	
MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	Donne	*	3.774	53	N.D.	N.D.	9.835	318.562	* Non previsto
	Uomini	*	2.846	52	N.D.	N.D.	9.071	224.541	* Non previsto
MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO	Donne	5	384	49			173	23.733	
	Uomini	3	246	49			57	15.842	
MEF - GUARDIA DI FINANZA	Donne								
	Uomini								
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	Donne								
	Uomini								
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Donne	N.D.	N.D.	51	N.D.	N.D.	24	34.040	N.D.
	Uomini	N.D.	N.D.	52	N.D.	N.D.	12	11.200	N.D.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE	Donne	-	28	145	100%	0%	-	505	Non c'è alcun limite
	Uomini	-	22	86	100%	57%	-	577	Non c'è alcun limite
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA	Donne	ND	155	40 - 50	ND	ND	N.D.	4.280	N.D.
	Uomini	ND	39	40 - 50	ND	ND	N.D.	1.076	N.D.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI - DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE	Donne		N.D.					238.331	
	Uomini		N.D.					82.891	
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA	Donne		178	N.D.	4,83%	N.D.	-	5.688	
	Uomini		130	N.D.	3,53%	N.D.	-	4.645	
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ	Donne	N.D.	950	N.D.				50.115	
	Uomini	N.D.	166	N.D.					
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	Donne	9	459	49	ND	ND	328	19.671	
	Uomini	7	184	47	ND	ND	121	6.860	
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	Donne	73	2.229	55	74%	26%	1.576	103.181	1
	Uomini	47	1.157	54	74%	26%	889	53.154	1
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	Donne	4.281		N.D.	N.D.	N.D.	27.562		
	Uomini	1.873		N.D.	N.D.	N.D.			

(segue) Tavola 2.1.3.2 Istanze lavoro agile da parte del personale per Amministrazione - Anno 2023.

CdR	Sesso	Dirigenti: Numero di accordi perfezionati/ sottoscritti	Impiegati e funzionari: numero di accordi perfezionati/ sottoscritti	Età media del personale che ha perfezionato/ sottoscritto l'accordo	Percentuale di accordi perfezionati/ sottoscritti motivati da esigenze di conciliazione vita-lavoro	Percentuale di accordi perfezionati/ sottoscritti motivati dalla difficoltà di spostamento	Dirigenti: numero di giornate complessivamente fruito	Impiegati e funzionari: numero di giornate complessivamente fruito	Numero massimo di accordi accoglibili
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO	Donne								
	Uomini								
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA	Donne	1	22	58	0,5	0,5	N.D.	872	45
	Uomini		16	59	0,5	0,5	N.D.	671	33
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	Donne	7	105	47	N.D.	N.D.	397	26.537	1
	Uomini	8	89	48	N.D.	N.D.	420	20.228	1
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	Donne	N.D.	1.140	55	N.D.	N.D.	N.D.	118.560	Non è previsto un numero massimo
	Uomini	N.D.	930	55	N.D.	N.D.	N.D.	96.720	Non è previsto un numero massimo
MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	Donne	6	140	49	90%	10%	216	7.826	1
	Uomini	10	78	49	83%	17%	173	4.648	1
MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	Donne	-	-	0	0%	0%	-	-	-
	Uomini	-	-	0	0%	0%	-	-	-
MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE	Donne	-	-	0	0%	0%	-	-	-
	Uomini	-	-	0	0%	0%	-	-	-
MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE	Donne	7	2.505	Età' media: 51-60	N.D.	N.D.	234	130.054	
	Uomini	8	3.462	Età' media: 51-60	N.D.	N.D.	552	186.318	
MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE	Donne	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.
MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE	Donne								
	Uomini								
MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO	Donne	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.
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	Donne	27	576	52	N.D.	N.D.	607	33.084	-
	Uomini	42	709	54	N.D.	N.D.	967	33.436	-
MINISTERO DELLA CULTURA	Donne	68	3.181	52			520	167.941	
	Uomini	73	1.475	53			364	72.401	
MINISTERO DELLA SALUTE	Donne	246	695	51			15.429	48.454	
	Uomini	144	404	51			8.577	25.650	
MINISTERO DEL TURISMO	Donne	4	30	52	100%	0%	271	1.183	
	Uomini	1	21	48	100%	0%	101	747	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione (cfr. Appendice II).

Tavola 2.1.3.3 Lavoro agile anno 2023 - Modalità di attuazione.

CdR	Lavoro agile - Modalità di attuazione
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Il lavoro agile riveste un ruolo fondamentale nell'organizzazione del lavoro e nel processo di produttività della Presidenza del Consiglio dei ministri. In base alla vigente policy interna il personale in servizio presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri può, su base volontaria, prestare l'attività lavorativa in modalità agile fino a un massimo di due giorni a settimana, previa sottoscrizione di un accordo tra il dipendente e il dirigente responsabile che definisce i contenuti e le modalità attuative dello svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, in coerenza con le esigenze organizzative e operative della struttura di appartenenza. A decorrere dal 1° gennaio 2022, tutta la procedura per la definizione, sottoscrizione e gestione degli accordi (comprese revisioni, rinnovi, recesso e valutazione finale) è full digital. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente utilizza la dotazione tecnologica fornita dall'Amministrazione e si impegna a rispettare le indicazioni contenute nelle informative sui rischi generali e specifici in materia di salute e in quelle sulla sicurezza informatica. Nel 2023, in particolare, l'Amministrazione si è impegnata nel realizzare: - sviluppo e rafforzamento delle condizioni abilitanti il lavoro agile, in particolare quelle connesse alle competenze digitali e trasversali del personale (tra cui il Progetto Syllabus promosso dal Dipartimento della funzione pubblica); - perfezionamento delle attività di dematerializzazione e digitalizzazione dell'intero processo di gestione del lavoro agile con conseguente semplificazione degli aspetti operativi per l'accesso al lavoro agile e per la gestione degli accordi individuali; - organizzazione di percorsi formativi specifici a supporto dello sviluppo delle condizioni abilitanti il lavoro agile, tra cui corsi specifici per la redazione del PIAO; - somministrazione annuale di indagini statistiche mirate per la valutazione dell'impatto e del valore che il lavoro agile crea per l'organizzazione, i propri lavoratori, gli stakeholders e l'ambiente; - ultimazione del processo di ammodernamento della dotazione informatica e interventi di reingegnerizzazione e digitalizzazione funzionali al lavoro da remoto. Nell'accordo di lavoro agile sono definiti alcuni elementi essenziali, quali la durata dell'accordo (massimo sei mesi, eventualmente rinnovabili a seguito valutazione positiva), le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione lavorativa (un giorno a settimana, due giorni a settimana o specifiche giornate nel rispetto del limite settimanale dei due giorni), le fasce orarie di contabilità (minimo tre ore al giorno nel rispetto del diritto alla disconnessione) e le attività che dovranno essere realizzate nelle giornate di lavoro agile, corredate dei risultati attesi e da opportuni indicatori di misurazione. Il dipendente è tenuto a rendicontare le attività prestate con cadenza settimanale mediante apposito modulo di Timesheet residente su applicativo informatico di rilevazione delle presenze e a redigere, alla scadenza dell'accordo, una scheda di monitoraggio con i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi prefissati da trasmettere al dirigente responsabile per la valutazione finale e utile anche ai fini del rinnovo dell'accordo. Con riferimento alla formazione specifica in materia di lavoro agile, il dipendente che intende fruire del lavoro agile deve dichiarare, in sede di presentazione dell'accordo, di aver frequentato un corso specifico in materia. A tale scopo, nell'ambito dell'applicativo è stato reso disponibile un corso dedicato, fruibile da remoto, la cui visione, ove il dipendente non abbia mai frequentato un corso in materia di lavoro agile, è condizione necessaria per la trasmissione dell'accordo al superiore gerarchico. Inoltre, per il potenziamento delle competenze informatiche e digitali, la PCM ha aderito al progetto "Syllabus - Competenze digitali per la PA", realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica, volto a consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei propri dipendenti (non specialisti IT). Nel 2023, la Presidenza ha partecipato al "Syllabus. Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" una versione ampliata della precedente piattaforma attivata nel 2022. Quest'ultima, oltre ad aver introdotto innovazioni di natura tecnologica, ha consentito la formazione del personale pubblico su diversi ambiti tematici, comprendenti, tra gli altri, i temi della sostenibilità ambientale ed efficientamento energetico, della cybersecurity e delle soft skills. La prosecuzione delle attività formative dei dipendenti della Presidenza del Consiglio dei ministri anche su temi sopra indicati ha consentito di migliorare in maniera diffusa le competenze per "comprendere" ed "agire" nei contesti di transizione delle amministrazioni pubbliche. Nel corso del 2023, è stato inoltre avviato e concluso con successo un obiettivo strategico comune e trasversale denominato "Avvio del processo di semplificazione e riduzione degli adempimenti attraverso la migrazione in cloud dell'archivio documenti e la digitalizzazione dei flussi decisionali di approvazione e di firma interni alle Strutture e/o interdepartimentali attraverso l'utilizzo dello strumento di collaborazione e gestione documentale messo a disposizione dalla PCM". La realizzazione dell'obiettivo ha contribuito significativamente all'accrescimento delle condizioni abilitanti il lavoro agile, in particolare a quelle riferite al possesso di competenze digitali del personale e alla remotizzazione dei processi lavorativi. L'obiettivo ha previsto, in una prima fase, la migrazione delle cartelle condivise residenti su server in ambiente cloud. L'ambiente SharePoint sito ha sostituito integralmente le funzioni preesistenti di accesso e condivisione dei documenti presenti su File Server. Grazie alla migrazione, è stato possibile, in tutta sicurezza, archiviare, collaborare e accedere a qualsiasi documento già presente su File Server con il vantaggio di poter accedere da qualsiasi dispositivo collegato al sito e di poter collaborare "in tempo reale" sugli stessi documenti con tutto il personale che possiede i permessi di accesso in scrittura e lettura. Ciascuna struttura della Presidenza ha poi individuato uno o più flussi documentali da gestire esclusivamente, in ambiente cloud, dalla creazione di un documento fino alla firma da parte del Capo Dipartimento/Capo Ufficio/Coordinatore Servizio e alla successiva eventuale trasmissione al sistema di protocollo documentale. Con riferimento al buono pasto, si rappresenta che la vigente policy prevede l'attribuzione del ticket al personale che presta l'attività lavorativa in modalità agile.
MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	La Policy sul lavoro a distanza del MEF (con durata annuale a partire dal 1° giugno 2023) ha provveduto a disciplinare le modalità attuative del lavoro agile, anche nell'ottica di un bilanciamento tra le esigenze organizzative e le necessità di conciliazione vita-lavoro del personale. La prestazione può essere resa in modalità agile, compatibilmente con la tipologia di attività assegnate subordinatamente alle esigenze organizzative della Struttura di appartenenza, per sei (6) giorni mensili e fino a otto (8) giorni mensili. L'estensione a 8 giorni mensili opera di diritto ove sussistano le condizioni di salute, personale e/o familiari espressamente disciplinate nell'ambito della Policy (es. disabilità in situazione di gravità, residenza e/o dimora abituale in una Regione diversa dalla sede di servizio, caregivers etc.). La Policy prevede un'ulteriore estensione fino a dieci (10) giorni mensili, compatibilmente con le esigenze organizzative della Struttura di appartenenza, per il personale con figli fino a quattordici (14) anni di età, con figli in condizioni di disabilità senza limiti di età, per le lavoratrici in stato di gravidanza. L'accesso al lavoro agile avviene mediante la sottoscrizione di un accordo individuale con il/a rispettivo/a responsabile dell'Unità Organizzativa che disciplina tempi, luoghi, strumenti informatici, modalità di svolgimento e di rendicontazione ed è corredato, tra l'altro, dalla scheda di programmazione individuale recante le attività programmate e i risultati attesi. Il/a dipendente partecipa su base trimestrale le giornate di lavoro agile in accordo con il/a responsabile dell'Unità, tenendo conto delle esigenze funzionali e organizzative dell'Unità di appartenenza. Il personale in lavoro agile, compreso il personale neo-assunto, dispone di dotazioni informatiche fornite dall'Amministrazione che, anche nel corso 2023, ha proseguito il processo di implementazione delle infrastrutture e dotazioni informatiche per consentire una completa remotizzazione di tutte le attività lavorative. Convenzionalmente nelle giornate in lavoro agile non viene riconosciuto il trattamento di trasferta, il lavoro straordinario e non viene erogato il buono pasto. In parallelo all'adozione delle misure organizzative interne, l'Amministrazione ha previsto dei momenti formativi, anche mediante webinar interattivi, al fine di supportare il personale nell'applicazione del lavoro agile. In particolare, in data 24 maggio 2023 è stato organizzato un webinar sul Lavoro a distanza per fornire ai dirigenti MEF indicazioni operative in affiancamento alla nuova Policy. In tale ottica, l'Amministrazione ha, inoltre, redatto e aggiornato costantemente delle FAQ in materia di lavoro agile, rese disponibili sulla Intranet ministeriale e garantito un costante supporto al personale tramite la casella di posta dedicata. Inoltre, al fine di consentire una gestione più efficiente delle procedure di accesso al lavoro agile, in linea con gli obiettivi legati alla digitalizzazione dei processi, è stata progettata e resa operativa una piattaforma specifica per l'inserimento delle istanze di lavoro agile corredate dai relativi accordi individuali sottoscritti.
MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO	Le modalità attuative del lavoro agile nel corso del 2023 sono state favorite dall'Amministrazione mediante interventi infrastrutturali alle reti informatiche e attraverso la dotazione di strumentazioni informatiche ad hoc, inclusa la configurazione di eventuali posizioni proprie.
MEF - GUARDIA DI FINANZA	La disciplina del "lavoro agile" in linea generale non trova diretta applicazione nei confronti delle Forze Armate e di Polizia dal momento che il personale del Comparto Sicurezza-Difesa è sottoposto al regime di diritto pubblico ex art. 3 del D.Lgs. 1665/2001. Il rapporto di pubblico impiego, in particolare, è oggetto di riserva di legge prevista dall'art. 2 della L. n. 216/1992 ed è disciplinato secondo le procedure di cui al D.Lgs. n. 195/1995.
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	L'accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito al personale non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 1, del Titolo I del presente regolamento. 2. La prestazione può essere eseguita in modalità agile qualora sussistano le seguenti condizioni generali: a) è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività lavorative che non necessitano di una costante presenza fisica del dipendente presso la sede di lavoro. b) la prestazione di lavoro agile è eseguita dal dipendente presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con gli Uffici amministrativi del MIMT, dando attuazione ai principi di autonomia e responsabilizzazione, fermo restando le norme in tema di lavoro subordinato; c) è possibile monitorare e valutare, secondo le singole linee di attività predeterminate nell'accordo di lavoro agile, i risultati conseguiti dal dipendente; d) l'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro è espletata dal dipendente avvalendosi della dotazione tecnologica fornita dall'Amministrazione in comodato d'uso, da utilizzare esclusivamente per motivi inerenti al lavoro; e) lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il Dipendente è assegnato e, nel contempo, garantisce invarianza dei servizi resi all'utenza. L'accesso a tale modalità lavorativa non è consentito al personale impegnato esclusivamente in attività che richiedano una presenza continuativa presso la sede di servizio ovvero che prevedano un costante rapporto in presenza con l'utenza, ferma restando la complessiva valutazione delle esigenze organizzative e funzionali delle singole Strutture amministrative, tenuto conto altresì delle risorse a disposizione. Sono esclusi, inoltre, i lavoratori in turno e quelli che svolgono un'attività che richiede l'utilizzo costante di strumentazione non remotizzabile.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Nel corso dell'annualità di riferimento, il Ministero ha aderito all'offerta formativa erogata dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), e in particolare ai corsi di seguito elencati. - "Il lavoro agile in pratica: regole, strumenti e modelli" - Totale ore di formazione per edizione: 12 ore - Totale ore di formazione erogata: 24 ore - Personale formato: n. 2 dipendenti Area III - "Il lavoro agile e la trasformazione del lavoro pubblico: quadro normativo e modelli partecipativi" - Totale ore di formazione per edizione: 12 ore - Totale ore di formazione erogata: 48 ore - "Gestione della tecnologia e dell'innovazione nella PA" - Totale ore di formazione per edizione: 24 ore - Totale ore di formazione erogata: 48 ore - Personale formato: n. 2 dipendenti Area III - "Le misure per la digitalizzazione nel PNRR: i principali progetti di trasformazione digitale della PA" - Totale ore di formazione per edizione: 4 ore - Totale ore di formazione erogata: 4 ore - Personale formato: n. 1 dipendente Area III - "Tecnologie abilitanti per la trasformazione digitale" - Totale ore di formazione per edizione: 14 ore - Totale ore di formazione erogata: 14 ore - Personale formato: n. 1 dipendente Area III - "Laboratori sulla gestione del personale" - Totale ore di formazione per edizione: 5 ore - Totale ore di formazione erogata: 30 ore - Personale formato: n. 6 dipendenti Area III Inoltre, sono stati realizzati i seguenti corsi di formazione, erogati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) in collaborazione con il Ministero della Difesa. - "Corso sicurezza - Formazione lavoratori rischio medio" - Totale ore di formazione per edizione: 12 ore - Totale ore di formazione erogata: 324 ore - Personale formato: n. 22 dipendenti Area III - N. 5 dipendenti Area II - "Corso sicurezza - Formazione dirigenti" - Totale ore di formazione per edizione: 16 ore - Totale ore di formazione erogata: 16 ore - Personale formato: n. 1 dirigente - "Corso sicurezza - Aggiornamento RSPP" - Totale ore di formazione per edizione: 40 ore - Totale ore di formazione erogata: 40 ore - Personale formato: n. 1 dipendente Area II - "Corso sicurezza - Aggiornamento RLS" - Totale ore di formazione per edizione: 8 ore - Totale ore di formazione erogata: 8 ore - Personale formato: n. 1 dipendente Area III A seguito di formale adesione alla iniziativa formativa del Dipartimento della Funzione Pubblica, nel corso del 2023 è stata altresì erogata un'apposita formazione in materia di "competenze digitali" disponibile sulla piattaforma "Syllabus", alla quale sono stati abilitati n. 315 dipendenti appartenenti a tutti i profili professionali. Allo stato, la piattaforma "Syllabus" non consente una quantificazione del totale delle ore di formazione erogata per partecipante.

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione - Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.3.3 Lavoro agile Anno 2023 - Modalità di attuazione.

CdR	Lavoro agile - Modalità di attuazione
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE	ATTI REGOLATORI ALLA BASE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA SVOLTA IN MODALITA' AGILE NEL CORSO DELL'ANNO 2023: □ 1) nota m. dg. GAB 05/05/2021. 0015648 U; 2) nota m. dg. GAB 01/10/2021. 0034233 U; 3) decreto-legge n. 24 del 24 marzo 2022, 4) CCNL 2019-2021; 5) D.M. 149 del 22 agosto 2022 del Ministero del Lavoro 6) nota m. dg. GAB 29/04/2022. 0014938 E; 7) 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; 8) Direttiva 28 dicembre 2023 del Ministro della PA sen. Paolo Zangrillo - prot. GAB 54 E del 02/01/2024. - (SPETTORATO: Dotazione di strumentazione informatica ad hoc, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie. - UDM 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.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA	A. lo svolgimento di attività formative funzionali al lavoro agile anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro (in caso affermativo indicare il numero delle ore di formazione per ciascun lavoratore) Competenza del DOG - Dg personale e formazione B. interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto; Competenza del Dipartimento per la transizione digitale della giustizia, l'analisi statistica e le politiche di coesione C. dotazione di strumentazioni informatiche ad hoc, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie; Competenza del Dipartimento per la transizione digitale della giustizia, l'analisi statistica e le politiche di coesione D. il riconoscimento del buono pasto. Non riconosciuto
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI - DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE	Le modalità di attuazione sono state esplicitate: 1) nella circolare m. dg. DOG 112092 U del 29.04.2022 che disciplina l'accesso al lavoro agile ordinario, l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore, nonché le strumentazioni tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa; 2) nella circolare prot. m. dg. DOG 119767 U del 10.05.2022 in materia di comunicazioni obbligatorie ex art. 23 legge 22.05.2017, n. 81.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA	La Direzione Generale dei sistemi informativi ha reso disponibile per le attività di Smart Working l'accesso all'applicazione e ai servizi dell'Amministrazione Penitenziaria, soluzioni di accesso sicuro tramite smart card con il sistema DirectAccess. STRUMENTI PER ATTIVITA' IN MODALITA' DI LAVORO AGILE Notebook o pc - cellulare - connessione internet - accesso da remoto ai sistemi del DAP accesso alla posta certificata e alla posta istituzionale, Microsoft Teams ; share point e one drive.Le applicazioni accessibili, d'interesse dell'Amministrazione Penitenziaria, sono le seguenti: Il sistema di protocollo documentale - CALLIOPE Sistema per la gestione integrata della contabilità economica e finanziaria - SICOG (SIP) Con riferimento alle modalità di attuazione riguardanti il lavoro agile, si richiama integralmente la ministeriale 8 febbraio 2023, n. 54548: "Lavoro agile ordinario. Conferma il PDG 14 giugno 2022, concernente l'adozione del Piano di lavoro agile ordinario del personale, appartenente alle aree del comparto funzioni centrali del Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, che sarà inserito, quale contributo unitario, al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025, del Ministero della Giustizia". In particolare nel citato P.D.G. sono stati disciplinati: obiettivi, destinatari, ambito di applicazione, modalità di svolgimento della prestazione, attività realizzabili in modalità agile e attività indifferibili realizzabili in totale/parsiale presenza, dotazioni tecnologiche, procedura di accesso al lavoro agile, accordi individuali, fasce di contabilità e diritto alla disconnessione, obblighi afferenti alla riservatezza e alla sicurezza dei dati, sicurezza sul lavoro, revoca del programma del lavoro agile, parità di trattamento dei dipendenti in lavoro agile, formazione, disposizioni finali. A tutti i dipendenti del Comparto Funzioni Centrali è stata riconosciuta la possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa in smart working, purché individuata tra quelle "smartabili", come da tabella elaborata dallo stesso Dipartimento e previa sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile redatto secondo lo schema elaborato dalla Direzione Generale del Personale. A tal fine, ai dipendenti interessati dallo smart working è stato messo a disposizione un pc portatile e il pacchetto Office 365 per lo svolgimento delle attività da remoto. Non è stato riconosciuto il buono pasto ai dipendenti in smart working. 1 Gorno a settimana per C.R. Alghero gli altri Istituti nessuno
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITA'	Con la sottoscrizione, in data 9 maggio 2022, del CCNL Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, l'Istituto del lavoro agile, previsto per l'apparato pubblico dalla legge n.81/2017, trova una sua prima regolamentazione ad opera della fonte contrattuale-artt. 36-40, che disciplinano i principi generali per la corretta applicazione di una tale modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, i presupposti per l'accesso, le caratteristiche dell'accordo e la modalità di articolazione della prestazione. Le modalità di attuazione sono state definite dal POLA 2022-2024 quale sezione del PIAO redatto quale documento unitario del Ministero della Giustizia.Nella fase di sviluppo, il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, garantendo nel contempo l'equilibrio tra tempo di vita e di lavoro, stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, contemporaneamente incrementando la loro produttività, promuovere la mobilità sostenibile, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza. L'organizzazione del lavoro agile deve prevedere: 1. 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; 2. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3. l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 4. l'aumento di produttività del lavoro e il miglioramento della qualità del lavoro, questi ultimi principalmente per le attività di back office e in generale per le funzioni di supporto, con particolare riferimento alle attività amministrative contabili. Infatti, l'impatto del lavoro agile sulle attività che esplicano la "mission" del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità è molto relativo in ragione della tipologia di servizi erogati all'utenza (soggetti destinatari di procedimenti penali) che necessita della presenza fisica dell'operatore (vedasi in particolare i servizi residenziali minorili e i servizi sociali rivolti a minorenni e adulti, nei quali è impegnata la grande maggioranza del personale DGMC, con particolare riferimento ai profili di funzionario di servizio sociale, funzionario di professionalità pedagogica).Il dipendente ammesso al lavoro agile potrà svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro secondo un calendario da concordare preventivamente con l'Ufficio di appartenenza. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza vincolo d'orario, nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dal CCNL Comparto funzioni centrali triennio 2019-2021, salvo il rispetto delle fasce orarie di contabilità e di inoperabilità.Ai fini del calcolo dell'orario di lavoro settimanale, la giornata di lavoro agile è considerata equivalente a quella svolta presso la sede di servizio. Il dipendente che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile è tenuto ad elaborare un report delle attività svolte, a cadenza settimanale o mensile, secondo le disposizioni del responsabile dell'ufficio, che devono essere indicate nell'accordo individuale.Il responsabile dell'ufficio organizza in modo flessibile l'attività dell'ufficio cui è preposto in modo da garantire la piena funzionalità del servizio all'utenza. A tal fine, il lavoro agile è, di regola, programmato mediante rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, garantendo la prevalenza dell'attività svolta in presenza su base settimanale o mensile. Ove ricorrano particolari esigenze organizzative, il responsabile dell'ufficio potrà, nell'ambito della propria autonomia, modulare l'accesso al lavoro agile dei dipendenti, anche superando il limite della prevalenza dell'attività svolta in presenza, dandone adeguata e specifica motivazione nell'accordo individuale. L'eventuale diniego di ammissione al lavoro agile deve essere adeguatamente motivato e comunicato al richiedente con le stesse forme con le quali il lavoratore ne ha fatto richiesta.L'Amministrazione, fermi restando i diritti sanciti da specifiche normative, nell'accesso al lavoro agile, tiene in debita considerazione la situazione dei dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. Non essendo stata rinnovata la normativa di maggior tutela per i lavoratori riconosciuti fragili il lavoro agile viene applicato tramite sottoscrizione dell'accordo, tenendo conto di eventuali necessità individuali poste a tutela di questa categoria di lavoratori, con particolare riferimento al requisito della prevalenza del lavoro in presenza.
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	L'accesso al lavoro agile avviene tramite la sottoscrizione di un accordo individuale tra il dipendente e il Capo dell'Ufficio I della DGRI, preceduta dalla presentazione di un modulo di istanza per lo svolgimento di attività di lavoro in modalità agile, nonché di un modulo di autorizzazione da parte del Capo Struttura, che definisce altresì gli obiettivi, le modalità e i criteri di misurazione della prestazione lavorativa. L'accordo individuale regola i principali aspetti e criteri della resa della prestazione lavorativa a distanza. Con riferimento alle attività formative riguardanti il lavoro agile, esse mirano ad aumentare le conoscenze dei dipendenti rispetto agli strumenti informatici, al fine sia di aumentarne la produttività, sia di ridurre i rischi legati all'uso di questi ultimi per la salute della persona e per la sicurezza informatica dell'Amministrazione. Ciò avviene in primis attraverso il programma "Competenze digitali per la PA" della piattaforma "Syllabus" del Dipartimento di Funzione Pubblica, dalla durata di circa 16 ore, la cui fruizione è obbligatoria per chi sottoscrive un accordo di lavoro agile. Inoltre, tutto il personale dell'Amministrazione è tenuto a seguire un percorso specifico di 10 ore sulla sicurezza dei dispositivi e delle comunicazioni informatiche, sviluppato in collaborazione con l'Agenzia per la Cybersecurity Nazionale. Infine, il personale segue corsi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08. Per l'accesso remoto agli applicativi e servizi informatici ministeriali, l'Amministrazione ha adottato la soluzione "WS1 - VMware Workspace One", sistema per la gestione unificata e integrata degli "endpoint" (PC Desktop, laptop, smartphone, tablet) caratterizzata da tecnologia di protezione avanzata degli applicativi e dei dati e da modalità semplificate di configurazione e distribuzione delle applicazioni accessibili da remoto. A tal fine sono stati distribuiti ai dipendenti in servizio presso l'Amministrazione Centrale circa 2200 laptop di servizio configurati con la soluzione WS1. Circa 25 laptop sono specificamente configurati in VPN per il personale informatico, avendo quest'ultimo necessità di un accesso da remoto differente rispetto a quelle della maggior parte dei dipendenti MAECI.
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	7,7% Lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile - 4,5% Dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile 750.000 - Costi per formazione competenze funzionalal lavoro agile 15524,25 euro - Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi 32,2 M euro N. 5500 PC per lavoro agile per personale MIM 100% Applicativi consultabili in lavoro agile 100% Banche dati consultabili in lavoro agile 20,6%Lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali . Sul piano organizzativo, per semplificare sia la modalità di lavoro agile sia la formazione a distanza, il Ministero ha sempre messo a disposizione dispositivi, software, servizi dedicati e processi formativi strutturati in ambito telematico ed informatico, facendo ampio ricorso alle reti di comunicazione e piattaforme tecnologiche, garantendo l'equilibrio tra trasparenza e privacy nonché l'efficienza e l'efficacia e dell'azione amministrativa. Il ricorso al lavoro agile è valutato dal dirigente della struttura tenendo conto degli obiettivi di buon andamento e di produttività dell'ufficio medesimo. L'accordo può prevedere fino ad un massimo di due giornate di lavoro in modalità agile per ciascuna settimana fino ad un massimo di otto giornate mensili, che il dirigente può distribuire secondo le esigenze organizzative di servizio per tutta la durata dell'accordo. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non si eroga buono pasto.

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione - Lavoro agile (cfr. Appendice II).

(segue) Tavola 2.1.3.3 Lavoro agile Anno 2023 - Modalità di attuazione.

CdR	Lavoro agile - Modalità di attuazione
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	a) Per quanto attiene allo svolgimento di attività lavorative funzionali al lavoro agile, è stato effettuato in data 20 settembre 2023 un seminario, in modalità webinar, avente ad oggetto i seguenti argomenti: 1. Il lavoro agile - Inquadramento giuridico dell'istituto. Finalità, obiettivi, opportunità. Differenze con il lavoro da remoto e il co-working 2. Il lavoro agile: esperienze e prospettive del Ministero dell'Interno. Il corso si inquadra nell'ambito delle iniziative formative che la Scuola Nazionale dell'Amministrazione riserva al Ministero dell'Interno come corsi di alta formazione e di sviluppo personale, civile, di livello dirigenziale e non; 3. Come stato fonte al lavoro agile le scrivane virtuali per l'effettuazione delle connessioni da remoto; c) Non è stata prevista la fornitura di strumenti informatici ad hoc ai singoli lavoratori; d) Non è stato riconosciuto alcun buono pasto.
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO	
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA	E' stato adottato il Regolamento interno sul Lavoro a distanza, Prot. 1363 del 24/10/2023, dove, oltre a dare applicazione alle previsioni introdotte dal CCNL 2019/2021, l'Amministrazione ha disciplinato il proprio modello organizzativo di lavoro a distanza. Il regolamento in parola ha previsto: 1. lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile per un massimo di 24 giorni al trimestre, nel rispetto del principio di maggior presenza in sede; 2. l'adesione allo smart working su base volontaria, senza limiti minimi di dipendenti che possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, come verificabile dalle previsioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e senza la necessità di individuare priorità di accesso in relazione a particolari esigenze dei dipendenti; 3. le condizioni essenziali, come la sottoscrizione di accordi individuali, a tempo determinato o indeterminato, l'attenzione alla sicurezza informatica, anche ai fini della tutela della privacy dei dati trattati; 4. la modalità e i tempi di esecuzione della prestazione; 5. la fascia di contabilità da un minimo di 4 ore ad un massimo pari all'orario di lavoro giornaliero. Attività lavorative funzionali al lavoro agile: Si, n. 11 ore di formazione pro capite nell'ambito del corso sul lavoro agile, ricompre nella Convenzione per lo Sviluppo professionale del personale del MASE, sottoscritta nel 2022 con la SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione) della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la Convenzione ha previsto due edizioni del corso sul lavoro agile, entrambe svolte nel 2023, per 2 classi viventi con capacità di n. 250 iscritti ciascuna. Interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto: Si. Dotazione di strumenti informatici ad hoc: Si. Riconoscimento del buono pasto: No.
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	
MINISTERO DELL'INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	E' possibile accedere al lavoro agile in presenza di tutte le seguenti circostanze: a) possibilità di delocalizzare almeno in parte la attività assegnate al dipendente b) possibilità che le stesse possono essere svolte sulla base della necessaria autonomia e comunque nell'ambito di indirizzi posti dal Dirigente ed al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati c) possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività effettivamente svolte rispetto agli obiettivi programmati. E' necessaria la sottoscrizione di un accordo individuale tra dipendente e Dirigente che deve ricomprendere elementi essenziali quali la durata, le attività lavorative da espletare, gli obiettivi da raggiungere, l'indicazione delle giornate di lavoro da effettuare in sede e di quelle da svolgere a distanza, l'individuazione delle fasce di contabilità e le relative modalità (mail, telefono cellulare, telefono fisso), i tempi di riposo, eventuali ipotesi e modalità di recesso, gli obblighi del lavoratore in ordine alla sicurezza delle informazioni gestite, le modalità e i tempi dell'attività di monitoraggio sul lavoro agile.
MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	a) Sponsorizzazione corsi di formazione in materia di lavoro agile e benessere organizzativo. Principali corsi seguiti (2023) dal personale MUR: il lavoro agile e la trasformazione del lavoro pubblico: quadro normativo e modelli regolativi; il lavoro agile in pratica: regole, strumenti e modelli; il Piao: la programmazione integrata per la creazione di valore pubblico - in collaborazione con il Dipartimento Funzione Pubblica; Protezione della privacy: regole ruoli e profili operativi; N. 19 iscrizioni accolte da SNA UFFICIO DI INDIRIZIONE N. ORE per ciascun lavoratore complessive 564 ore (cioi distribuite: 264 ore per 11 iscritti ai corsi SNA; 300 ore per 6 iscritti ai corsi INPS, ValpoA2022 corsi erogati nel 2023); b) Configurazione VPN per poter usufruire dei portali ministeriali da remoto; c) Fornitura di PC portatili e di display Braille per personale non vedente; d)buoni pasto non riconosciuti nell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile.
MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	istituto non applicabile all'Arma dei carabinieri
MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE	Il ricorso al lavoro agile per il personale militare è stato autorizzato, in via eccezionale, per la sola durata dell'emergenza pandemica relativa al COVID-19.
MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE	In osservanza con quanto stabilito nel CCNL 2019/2021, in linea con le evoluzioni del quadro normativo ed in continuità con le azioni già intraprese, nell'annualità 2023 l'Amministrazione ha delineato, a seguito di un'attività di confronto con le Organizzazioni Sindacali, un policy complessivo - atto a garantire il bilanciamento tra le esigenze organizzative e le necessità di conciliazione vita/lavoro del personale - con lo scopo di individuare specifiche ed appropriate misure attuative per l'applicazione del lavoro agile. A tal fine è stato elaborato, a seguito di numerosi incontri con le parti sociali - durante i quali sono state analizzate e vagliate tutte le proposte formulate - un nuovo atto regolamentare interno che comprende il lavoro agile ed alcuni riferimenti al lavoro da remoto, rinviando all'approfondimento di quanto ultimo ad un momento successivo. Questo documento, redatto anche previo parere del CUG, siglato congiuntamente dal Segretario Generale della Difesa/Direttore Nazionale degli Armamenti e dal Capo di Stato Maggiore della Difesa, è stato pubblicato sul sito istituzionale di questo Dicastero in data 13/07/2023 che "Regolamento per l'applicazione del lavoro agile nell'ambito del Ministero della Difesa". Inoltre, al fine di consentire una gestione più efficiente delle procedure di accesso al lavoro agile, in linea con gli obiettivi legati alla digitalizzazione dei processi, è stato pubblicato sul sito istituzionale, in modalità editabile, l'accordo individuale da sottoscrivere mediante un modello FCA SMILE ed è stata progettata e resa operativa una piattaforma specifica per il collegamento diretto con il Ministero del Lavoro al fine di ottemperare all'obbligo delle comunicazioni obbligatorie. Tra le principali iniziative progettuali e di organizzazione è stato previsto: a) la realizzazione di una serie di APP per la fruizione in mobilità di specifici servizi (ad esempio: Simulazione test FJT, SPiAD, ConDifesa); b) il potenziamento della piattaforma CTRX per l'accesso da remoto sicuro ai servizi digitali comuni a tutta la Difesa; c) la disponibilità di ulteriori PC per supportare i lavoratori destinati al lavoro agile. Per la formazione, il Ministero della Difesa si avvale dell'offerta formativa della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), quella del proprio Ufficio Formazione specialistica e didattica (DIFFORMA), per un numero complessivo di 6 edizioni di corsi formativi ed un totale di 254 dipendenti formati. NON è stato riconosciuto il buono pasto.
MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE	IL LAVORO AGILE E' STATO EFFETTUATO DAL PERSONALE CIVILE IN ATTUAZIONE DELLE NORMATIVE NAZIONALI POST EMERGENZA COVID 19 (EMANATE IN MATERIA) E DELLE CIRCOLARI EMESSE DALLA DG COMPETENTE.
MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE	
MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO	Il ricorso al lavoro agile per il personale militare è stato autorizzato, in via eccezionale, per la sola durata dell'emergenza pandemica relativa al COVID-19.
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	Il ricorso al lavoro agile per il personale militare è stato autorizzato, in via eccezionale, per la sola durata dell'emergenza pandemica relativa al COVID-19.
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	Il ricorso al lavoro agile per il personale militare è stato autorizzato, in via eccezionale, per la sola durata dell'emergenza pandemica relativa al COVID-19.
MINISTERO DELLA SALUTE	L'accesso al lavoro agile può essere accordato dal datore di lavoro previa richiesta da parte del dipendente. L'organizzazione del lavoro agile è demandata, fermo restando gli obblighi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, ai singoli datori di lavoro che definiscono le modalità di gestione del personale e le modalità attuative del lavoro agile. Il datore di lavoro e il lavoratore sottoscrivono un accordo individuale "ad personam" - come indicato nella Direttiva del Ministro della pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023 - nell'ambito del quale si stabiliscono le condizioni, gli obiettivi e le modalità dell'espletamento della prestazione lavorativa. La prestazione in modalità agile può essere svolta dal dipendente dalla propria residenza, da altra dimora, ovvero da altro luogo. In linea con quanto previsto dalla normativa contrattuale vigente, nelle giornate di attività in lavoro agile non è prevista l'erogazione del buono pasto. Il ricorso al lavoro agile è valutato dal "datore di lavoro", tenendo conto degli obiettivi di buon andamento e di produttività dell'ufficio medesimo e delle seguenti condizioni: - ciascun ufficio deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, eventualmente accumulato; - deve essere garantita un'adeguata copertura del personale che può prestare lavoro in modalità agile; - la prestazione lavorativa deve essere resa da ciascun lavoratore prevalentemente in presenza; - lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile deve essere effettuato con gli strumenti tecnologici forniti dall'Amministrazione, idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni; - l'utilizzo di strumentazione personale è consentito, purché il lavoratore si impegni ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e donare a quest'ultima assoluta riservatezza su dati e sulle informazioni in possesso dell'Amministrazione. Un ruolo fondamentale quale promotore dell'innovazione della prestazione lavorativa è svolto dalla figura dirigenziale, a tale proposito è utile sottolineare che alla dirigenza sia richiesto un importante cambiamento di stile manageriale e di leadership, caratterizzata dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di importare le relazioni sull'ascolto della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati. negoziato. Ai seguito dell'entrata in vigore del CCNL FCS 2019-21 e del citato Protocollo d'Intesa per la regolamentazione del lavoro a distanza sono previsti 8 giorni al mese, previo accordo individuale, senza riconoscimento del buono pasto. Ai dipendenti è fatta apposita dotazione informatica b) realizzazione di una rete VPN c) Dotazione di PC portatili per il personale che ne ha fatto richiesta; supporto alla configurazione delle postazioni proprie.
MINISTERO DELLA SALUTE	Il dipendente ammesso al lavoro agile può svolgere, previo accordo individuale, la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro secondo le seguenti articolazioni, alternative tra di loro: a) per cinque giorni ogni due settimane e comunque per un massimo di tre giorni a settimana non fruibili a ore, secondo un calendario di giorni fissi; b) fino a un massimo di 5 giorni al mese e comunque per un massimo di un giorno a settimana, non fruibili a ore, secondo un calendario di giorni tendenzialmente fissi, che potranno però essere variati in base a esigenze organizzative contingenti; d) volta in volta, valutata dal dirigente responsabile e condivisa con il dipendente interessato. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (non soggetti al trattamento economico del lavoro agile). Il trattamento economico del lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta, non spetta l'indennità di turno e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive o prestazioni dell'orario di lavoro aggiuntive. Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene erogato il buono pasto).
MINISTERO DELLA SALUTE	
MINISTERO DELLA SALUTE	Le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile sono contemplate dal Regolamento adottato in data 5 agosto 2022 (cfr. prot. n. 10185/22), suffragato tra l'altro da apposita informativa in materia di sicurezza e salute. In particolare, richiamando art. 1 (definizioni) secondo cui tra l'altro "lavoro agile": una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato-stabilità mediante accordo tra le parti-datore di lavoro e del dipendente avente le seguenti caratteristiche: - "svolgimento della prestazione lavorativa in parte all'interno del luogo dell'Amministrazione e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, fatte salve le fasce di contabilità e di isoperabilità e comunque entro i limiti temporali di durata massima previsti per i lavori giornalieri e settimanali derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva"; - "utilizzo per il lavoro a remoto di dispositivi forniti dall'Amministrazione"; art. 9 (Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa), secondo cui: 1. Il dipendente ammesso al lavoro agile può svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 8 giorni al mese (tenuto anche conto dei casi di particolare e comprovata esigenza personale e familiare documentata), non fruibili ad ore, secondo un calendario da concordare in aula preventiva con l'ufficio di appartenenza, garantendo almeno tre giorni settimanali di presenza in sede. 2. Al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio e un pieno svolgimento della prestazione lavorativa, il personale con qualifica non dirigenziale deve garantire nell'arco della giornata di lavoro agile la contabilità per 6 ore, in due fasce orarie, indicate nel formato presente all'accordo individuale per la prestazione lavorativa in modalità agile, fermo restando il rispetto del limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale di cui al punto 1, co. 1, lettera a) del presente Regolamento; 3. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è scelto discrezionalmente dal dipendente, nel rispetto di quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro di cui all'articolo 14-fa fatta salva in ogni caso l'osservanza degli obblighi di riservatezza e delle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati dell'Amministrazione indicati all'articolo 13 del presente regolamento, affinché non sia pregiudicata la tutela della riservatezza e la riservatezza dei dati trattati in occasione dell'espletamento dell'attività lavorativa. 4. Nel caso d'impossibilità, per qualsiasi causa, di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, da comunicare tempestivamente all'Amministrazione, il dipendente è comunque tenuto a rientrare in sede. In alternativa al rientro in sede, il dipendente dovrà giustificare l'eventuale assenza utilizzando uno tra gli istituti contrattuali previsti a tale scopo. 5. L'Amministrazione può richiamare in sede il dipendente in lavoro agile per sopravvenute esigenze di servizio, con comunicazione che deve pervenire

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione - Lavoro agile (cfr. Appendice II).

Nel Ministero delle imprese e del *made in Italy*, possono accedere allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di telelavoro domiciliare con vincolo di tempo i dipendenti con qualifica non dirigenziale, nella misura non superiore al 15 per cento del personale in servizio presso ciascuna Direzione generale, che abbiano adeguate competenze in materia di:

- procedura tecnica per la connessione da remoto ivi compreso l'utilizzo di piattaforme di comunicazione da remoto;
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici;
- misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni o materiali dell'Amministrazione;
- protezione e sicurezza dei dati personali.

L'Amministrazione concorda con il dipendente il luogo ove deve essere prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio infortuni e dell'ergonomia della postazione di lavoro, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale.

Nell'ambito del Ministero dell'economia e delle finanze il progetto di telelavoro sperimentale, allo studio nell'anno 2023, sarà avviato nel 2024.

Il regolamento interno sul lavoro a distanza del Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica delinea anche vari aspetti del telelavoro, così come definito dal CCNQ del 23/03/2000 e, in particolare, ne disciplina i criteri di individuazione delle attività telelavorabili, i destinatari, i titoli di preferenza per l'accesso, le modalità di stesura dei progetti, l'iter di stipula e attuazione degli accordi individuali, i requisiti di conformità secondo le norme vigenti in materia di prevenzione e sicurezza. Nell'anno 2023 l'Amministrazione ha provveduto a confermare i progetti di telelavoro in itinere del personale e a predisporre l'istruttoria per l'avvio di n. 5 nuovi progetti per il biennio successivo. A fine 2023, le posizioni di telelavoro attive sono risultate essere n. 29.

Nell'ambito del Ministero della cultura, l'Amministrazione autorizza il dipendente allo svolgimento della prestazione lavorativa in telelavoro domiciliare, previa richiesta e verifica dei seguenti elementi di fattibilità: a) la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie all'attivazione e manutenzione della postazione per il telelavoro domiciliare presso il domicilio indicato dal dipendente; b) i riscontri in materia di sicurezza ai sensi del decreto legislativo n. 81 del 2008, riguardo al luogo di espletamento della prestazione; c) la tutela dei dati trattati e della *privacy* del dipendente; d) la possibilità di soddisfare le esigenze connesse alla formazione del dipendente. Contestualmente al rilascio dell'autorizzazione, il lavoratore e il datore di lavoro sottoscrivono un "accordo individuale" che contiene i requisiti essenziali per potere svolgere tale modalità di lavoro (il processo o settore di attività, l'indicazione del domicilio, gli obblighi connessi all'espletamento dell'attività, il potere direttivo del datore di lavoro, etc.). Il telelavoratore svolge l'attività lavorativa esclusivamente da remoto ed ha diritto all'erogazione del buono pasto, a condizione che effettui un orario di lavoro ordinario giornaliero superiore a sei ore con la relativa pausa. La postazione di telelavoro domiciliare è installata, collaudata e messa a disposizione del dipendente presso il domicilio prescelto, a cura e spese del centro di responsabilità sul quale gravano i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il telelavoro relativi all'ufficio presso il quale il dipendente presta l'attività lavorativa. La strumentazione tecnologica necessaria viene fornita e resa fruibile al dipendente dall'Amministrazione stessa.

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 appositamente destinati. Attualmente la sede di via Alessandria è dotata di spazi idonei, sebbene dedicati ad ospitare esperti contrattualizzati.

Nell'ambito del Ministero dell'economia e delle finanze, la sperimentazione, che ha visto il coinvolgimento di 55 sedi territoriali di *coworking* (28 Corti di giustizia di 1° e 2° grado e 27 Ragionerie territoriali dello Stato) e di un contingente pari a 117 unità di personale, si è consolidata nel corso del 2023. In linea con quanto previsto nella *policy* sul lavoro a distanza, nell'ottica di rafforzare e portare a regime l'istituto del *coworking*, prevedendo un progressivo incremento per la copertura delle istanze del personale interessato, il Tavolo tecnico interdipartimentale, nel corso del 2023, ha avviato i lavori relativamente agli approfondimenti e alle ricognizioni per l'implementazione dell'istituto, con specifico riferimento agli aspetti logistici, informatici, nonché legati alla sicurezza e salute dei luoghi di lavoro nelle sedi territoriali. Sono stati, inoltre, predisposti e condivisi con le Strutture Dipartimentali lo schema di *policy* sul *co-working* e la relativa documentazione a supporto (in particolare sono state individuate circa 350 postazioni di lavoro di *coworking* in tutto il territorio nazionale). Nelle more del completamento delle suddette attività di ricognizione, l'Amministrazione ha comunicato la prosecuzione del progetto "WFA" fino al 31 dicembre 2023 (e, successivamente fino al 29 febbraio 2024). La prestazione lavorativa è resa in *coworking* per alcuni giorni al mese. Lo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede territoriale di *co-working* non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato.

Il dipendente che svolge la prestazione lavorativa nella sede territoriale di *co-working* non subisce penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e sono garantiti tutti i diritti giuridici ed economici previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio di appartenenza, compreso il riconoscimento dell'eventuale prestazione straordinaria e del buono pasto.

Il Ministero della giustizia applica il *coworking* agli uffici giudiziari su richiesta dei dipendenti interessati, previa acquisizione del mutuo consenso dei dirigenti amministrativi dell'ufficio di appartenenza e dell'ufficio ospitante.

Invece, il Ministero dell'istruzione e del merito, nel corso del triennio 2024-2026, avvierà le interlocuzioni con i gruppi di lavoro istituiti dal comitato unico di garanzia al fine di approfondire i temi delle politiche di conciliazione vita privata, familiare e lavoro, del lavoro agile – lavoro da remoto – *co-working*.

Nel Ministero delle infrastrutture e dei trasporti è possibile aderire al lavoro da remoto, avente ad oggetto le medesime linee di attività svolte in ufficio, in presenza di tutte le seguenti circostanze: possibilità di delocalizzare, in luoghi abitativi idonei ad essere utilizzati come luoghi di lavoro, tutte le attività assegnate al dipendente senza che occorra la presenza fisica sul luogo di lavoro; possibilità di monitorare l'orario di inizio e di fine dell'attività lavorativa, che deve essere comunque prestata nelle stesse fasce orarie di quella in presenza; possibilità di monitorare l'esecuzione ed i risultati dell'attività lavorativa, che peraltro è la medesima di quella svolta in ufficio.

È necessaria la sottoscrizione di un accordo individuale tra dipendente e dirigente che deve ricomprendere elementi essenziali quali la durata, le attività lavorative da espletare e eventuali indicatori quantitativi, l'indicazione delle giornate di lavoro da effettuare in sede e di quelle da svolgere a distanza, l'individuazione delle fasce di contattabilità e le relative modalità (*mail*, telefono cellulare, telefono fisso), i tempi di riposo, eventuali ipotesi e

modalità di recesso, gli obblighi del lavoratore in ordine alla sicurezza delle informazioni gestite, le modalità di rendicontazione del lavoro svolto.

Nel Ministero della cultura, l'attivazione di tale modalità di lavoro a distanza presuppone un preventivo accordo tra i datori di lavoro della sede di appartenenza del dipendente richiedente il *coworking* e dell'ufficio ospitante. Il datore di lavoro autorizza il dipendente allo svolgimento della prestazione lavorativa in *coworking*, su richiesta del dipendente e previa verifica della presso l'ufficio ospitante. Contestualmente al rilascio dell'autorizzazione, il lavoratore e il datore di lavoro stipulano un accordo individuale mediante il quale stabiliscono le condizioni di espletamento della prestazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che, di norma, vengono forniti dall'Amministrazione. Il lavoratore in *coworking*, in base a quanto concordato con il datore di lavoro nell'accordo individuale, può alternare giornate lavorate in presenza presso la sede di lavoro e giornate in presenza presso l'Ufficio ospitante ove è sita l'area adibita al *coworking*. Ciascun ufficio dell'Amministrazione può individuare, presso la propria sede, spazi da adibire al *coworking*, dotandoli di dispositivi informatici e digitali ritenuti necessari, utilizzando le risorse finanziarie disponibili. Nel rispetto della normativa vigente di riferimento, del CCNL e di eventuali accordi, fatte salve eventuali diverse indicazioni che dovessero pervenire dagli Organi competenti, il lavoratore in *coworking* ha diritto all'erogazione del buono pasto, a condizione che effettui un orario di lavoro ordinario giornaliero superiore a sei ore con la relativa pausa.

Per quanto riguarda le altre forme di lavoro a distanza nell'ambito del Ministero della salute ha individuato, quale attività che può essere resa da remoto con vincolo di tempo, rispondente ai requisiti previsti (presidio costante del processo, requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi, presenza di affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro) l'attività del servizio di centralino, per la quale è, al momento, prevista la sola forma del telelavoro domiciliare, la quale comporta che la prestazione lavorativa venga svolta dal domicilio del dipendente, con il consenso del lavoratore, previo accordo individuale. Il lavoratore da remoto con vincolo di tempo è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro e al medesimo sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico (**Tavole 2.1.3.4 e 2.1.3.5**).

Tavola 2.1.3.4 Dimensione dell'utenza del telelavoro domiciliare ai sensi del CCNL Funzioni centrali 2019-2021, firmato il 9 maggio 2022, (art. 41) - Anni 2021-2023 (numero di dipendenti coinvolti).

SP	CdR	2021		2022		2023		Fonte dato
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	-	-	-	-	-	-	
02	MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	-	-	-	-	-	-	
	MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO							
	MEF - GUARDIA DI FINANZA							
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	138	55	162	72	133	75	Portale HR del Ministero
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	1	-	1	-	1	-	HR Infinity
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE					-	-	
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA							
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI - DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE							Modalità di lavoro non applicata al DOG.
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA							
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ							
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE							
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO							
08	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO	
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO							
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA							
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	-	-	12	4	21	8	Applicativo istituzionale di rilevazione presenze Sirium/Urbi
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	N.D.	N.D.	26	10	37	23	Div 2 DG Pers
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA							
12	MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI							
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE					NO	NO	
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE					NO	NO	
	MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE							
	MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE							
	MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO							
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	-	-	-	-	-	-	
14	MINISTERO DELLA CULTURA	-	1	2	3	22	9	EUROPAWEB
15	MINISTERO DELLA SALUTE							
16	MINISTERO DEL TURISMO	-	-	-	-	-	-	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione (cfr. Appendice II).

Tavola 2.1.3.5 Dimensione dell'utenza del Coworking ai sensi del CCNL Funzioni centrali 2019-2021, firmato il 9 maggio 2022, (art. 41) - Anni 2021-2023 (numero di dipendenti coinvolti).

SP	CdR	2021		2022		2023		Fonte dato
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	-	-	8	18	15	21	applicativo Zucchetti per la gestione delle presenze
02	MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI			67	59	62	54	Database interno
	MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO							
	MEF - GUARDIA DI FINANZA							
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY							
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	-	-	HR Infinity
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE					28	15	TMMG - Callope
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA							
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI - DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE					101	78	Ricognizione mensile con Microsoft Forms, non è disponibile il dettaglio del dato per genere. Alla ricognizione ha risposto circa l'85% degli uffici centrali e periferici. Il valore indicato rappresenta la media annua. Il dato è relativo al solo DOG con esclusione del Dipartimento della transizione digitale della giustizia, l'analisi statistica e le politiche di coesione, istituito con DPRM del 21.04.2022.
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA							
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ							
	DIPARTIMENTO PER LA TRANSIZIONE DIGITALE DELLA GIUSTIZIA, L'ANALISI STATISTICA E LE POLITICHE DI COESIONE						1	
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE							
08	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO							
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO	
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO							
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA							
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA							
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI					-	-	Div 2 DG Pers
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA							
12	MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI							
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE					NO	NO	
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE					NO	NO	
	MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE							
	MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE							
	MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO							
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	-	-	-	-	-	-	
14	MINISTERO DELLA CULTURA			4	1	6	8	EUROPAWEB
15	MINISTERO DELLA SALUTE							
16	MINISTERO DEL TURISMO	-	-	-	-	-	-	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione (cfr. Appendice II).

2.1.4 - Servizi forniti dalle amministrazioni per favorire la conciliazione vita-lavoro

Nel 2023 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 di dopo scuola (**Tavola 2.1.4.1**).

Nella maggior parte dei casi il servizio di asilo nido è in gestione diretta e in alcune amministrazioni vengono stipulate specifiche convenzioni o vengono erogati rimborsi, parziali o totali, ai dipendenti delle rette sostenute per il servizio presso strutture esterne al Ministero.

Nella Presidenza del Consiglio dei ministri è attivo il servizio dell'asilo nido, istituito con decreto del Presidente del Consiglio del 3 settembre 2013 presso la sede di via della Mercede 96, è finalizzato ad accogliere i bambini dai 3 mesi ai tre anni non compiuti. La struttura educativa è aperta dalle 8.00 fino alle 19.00, tutti i giorni lavorativi escluso il sabato, dal 1° settembre al 31 luglio. Nell'anno solare 2023 il micronido PCM ha ospitato rispettivamente: per l'anno educativo 2022-2023 (gennaio-luglio 2023) n. 8 bambini (5 figli/nipoti del personale in servizio presso la PCM, 2 proveniente dal Municipio I di Roma Capitale e 1 in qualità di utente del Senato della Repubblica); per l'anno educativo 2023-2024 (settembre-dicembre 2023) il nido ha ospitato n. 10 bambini (dei quali 8 figli/nipoti di personale in servizio presso la PCM e 2 in qualità di utenti del 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'Amministrazione ha garantito, per l'intero anno 2023, l'erogazione del servizio a favore dei figli e nipoti dei dipendenti MEF, dei figli di dipendenti delle Amministrazioni convenzionate e dei figli di utenti privati. In considerazione dell'approssimarsi della scadenza del contratto di concessione con il gestore del servizio (31 luglio 2023), il Ministero ha curato la predisposizione della documentazione per l'avvio della procedura di gara aperta per il nuovo affidamento in concessione del servizio. All'esito della procedura di gara, la gestione del servizio è stata affidata in concessione al nuovo gestore aggiudicatario, per 5 (cinque) anni educativi decorrenti dal 1° settembre 2023 sino al 31 luglio 2028. È stato adottato il nuovo Regolamento interno per la fruizione del servizio e sono state stipulate le Convenzioni per la fruizione del servizio con Banca d'Italia (maggio 2023), Camera dei deputati (giugno 2023), Rappresentanza in Italia della Commissione europea (luglio 2023).

La Guardia di Finanza invece affida il servizio in concessione a terzi; esso si rivolge ai figli dei militari di età compresa tra 3 e 36 mesi ed è erogato alla sede del quartier generale della Guardia di Finanza di Roma.

Nell'ambito del Ministero della giustizia, il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria, è stato previsto il rimborso parziale nella misura del 40,32 per cento delle rette sostenute dai dipendenti per l'asilo nido. Il decreto del Presidente della Repubblica del 18/06/2002 n. 164 ha disposto, all'art. 38, la possibilità per l'Amministrazione di concedere, nell'ambito degli stanziamenti disposti sull'apposito capitolo di bilancio 1671 - PG 10 ed in luogo dell'istituzione di asili nido, il rimborso anche parziale delle rette relative alle spese sostenute dal personale appartenente al corpo di Polizia penitenziaria per i figli a carico. Le modalità ed i criteri di attribuzione, come previsto dalla stessa norma, sono indicati all'art. 20 dell'Accordo nazionale quadro di Amministrazione, stipulato in data 24 marzo 2004.

Anche nel 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 - 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

piena attuazione al servizio così come previsto dal contratto di affidamento, inclusi i laboratori didattici aggiuntivi (potenziamento della lingua inglese, laboratorio di musica, educazione motoria, pittura, laboratori per lo sviluppo delle capacità tattile-sensoriali dei bambini. Nel 2023 le iscrizioni si sono stabilmente assestate a quota 50 che è il massimo della capienza dell'asilo nido.

Il servizio di nido svolto nei locali della sede del Ministero dell'istruzione e del merito persegue una duplice finalità: fornire un sostegno alla genitorialità e promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Il servizio mira a garantire, sin dalla nascita, alle bambine e ai bambini, l'accesso ad un'educazione di qualità, un'educazione che divenga per tutti un'opportunità di crescita e di emancipazione connotandosi come luogo orientato dai principi dell'accoglienza, dell'inclusione, della solidarietà, della partecipazione, della democrazia, della responsabilità. Il servizio attivato in data 04-09-2023 in concomitanza con l'Anno Educativo 2023-2024 è rivolto ai bambini di età compresa tra i 12 e 36 mesi figli e/o nipoti dei dipendenti del Ministero dell'Istruzione e ai figli di personale esterno che esercita la propria attività all'interno del Ministero; residualmente, tale servizio, viene offerto anche ai figli dei dipendenti di altre Pubbliche Amministrazioni o Enti pubblici convenzionati con sede nel Municipio I e agli altri utenti inseriti nella graduatoria del comune di Roma Capitale in caso di una eventuale convenzione con il gestore del nido. Per l'accesso all'asilo nido è prevista la formazione di una graduatoria nel rispetto dei criteri di ammissione meglio specificati nel Regolamento per il funzionamento del servizio "Nido d'infanzia", nella Carta dei Servizi, redatta dal soggetto gestore ed approvata dall'Amministrazione, e nel contratto. Il servizio educativo è garantito dalle ore 07:30 a.m. alle 18:00, con possibile estensione fino alle ore 19:00, nel rispetto di tre turni orari di seguito indicati comprensivi del servizio mensa e a scelta dei fruitori. La fruizione del servizio avviene a fronte del pagamento di una retta di frequenza e il Ministero dell'istruzione e del merito contribuisce al pagamento di una quota per un importo che varia da un minimo del 35 per cento a un massimo del 65 per cento della retta sulla base della Situazione Economica Equivalente del nucleo familiare.

Il Ministero dell'interno ha attivato una convenzione con l'asilo nido interno al Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, per estenderne l'accesso ai figli dei lavoratori dipendenti, aventi la propria sede di servizio nel comune di Roma.

Nella sede del Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica 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 MASE. È facoltà dell'Amministrazione esaminare, in caso di vacanze, 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 per cento pubblico (quali Sogesid, Invitalia, ecc.) e dell'ufficio centrale di bilancio presente presso questo 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.

Il Ministero delle infrastrutture e trasporti nel 2023 ha chiuso l'asilo Puffi e Pupe causa problemi di staticità della Sede di viale dell'Arte. Sono state attivate urgentemente 2 convenzioni con strutture nelle vicinanze per sostenere le 17 famiglie rimaste senza nido più 10 nuove iscrizioni. Nel mese di agosto 2023 quindi, sono state aperte le convenzioni con il Dopolavoro del Ministero della Salute per 14 bambini e con l'Inps per 13 bambini. L'integrazione di risorse del capitolo 1281/1 ha permesso di sostenere la spesa per i 27 bambini della Capitaneria più i 15 iscritti di via Nomentana per un totale di 42 bambini. La

chiusura improvvisa del nido di Arte non ha permesso di attivare la procedura di gara essendo il contratto in scadenza al 31.8.2023. È stata quindi attivata una proroga per il solo asilo di via Nomentana fino al 31.12.2023, in attesa dell'apertura della gara. L'asilo I Cuccioli con sede in via Nomentana è sempre risultato pieno, nonostante la fruizione dello smart working da parte dei genitori. Tutte le domande pervenute sono state soddisfatte. Lo staff del MIT ha supervisionato i protocolli di sicurezza, la sanificazione dei giochi fatta più volte al giorno, il controllo Haccp e gli incontri con i genitori.

Il Ministero dell'università e della ricerca il 15 febbraio 2023 ha attivato una convenzione non onerosa con la società Baby and Job s.r.l. per i servizi di asilo nido.

Nell'ambito del Ministero della difesa l'Arma dei Carabinieri ha previsto il rimborso totale delle rette dell'asilo nido in favore del personale con figli portatori di gravi handicap (per il restante personale, il rimborso è parziale). La Direzione generale del personale civile ha previsto la concessione di un rimborso, anche parziale, delle spese sostenute dal personale militare per il pagamento di rette degli asili nido pubblici o privati, per i figli a carico. In particolare, costituiscono oggetto di rimborso le rette per la frequenza degli asili nido che l'istante ha pagato nel corso dell'anno educativo di riferimento. Destinatario del beneficio è il personale militare in servizio attivo alla data di concessione del contributo appartenente alle forze armate dell'Esercito Italiano, della Marina Militare e dell'Aeronautica Militare (citato art. 1835 del Codice dell'Ordinamento Militare). Il contributo è esteso al coniuge superstite del personale militare delle citate forze armate, con riferimento ai figli del personale deceduto. In quest'ultimo caso, il beneficio viene accreditato presso l'Ente nel quale viene presentata l'istanza. L'entità del rimborso viene definita con apposita circolare emanata annualmente dalla Direzione generale, la cui pubblicazione sul sito web dell'Amministrazione. Per tutte le istanze rimborsabili è stato erogato un contributo pari all'intera spesa sostenuta (100 per cento), sia a favore del personale con figli portatori di handicap grave che al restante personale militare.

Lo Stato Maggiore dell'Aeronautica Militare ha invece organizzato sette strutture di asilo nido presso sedimi caratterizzati da spazi adeguati ad ospitare bambini.

La Marina Militare, invece, gestisce e organizza i servizi socioeducativi per l'infanzia in 5 asili nido costituiti presso le principali basi logistiche della F.A. (La Spezia, Taranto, Augusta) e 2 presso la sede di Roma.

Anche presso la sede del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste è presente un asilo nido che contribuisce al miglioramento della gestione familiare e, in alcuni casi, ha consentito l'anticipo del rientro in ufficio del personale.

Nel 2023, fermo restando che il dato quantitativo comunicato e acquisito tramite il questionario è in diversi casi parziale, viene rilevato che in alcune Amministrazioni il ricorso ai servizi di asilo nido è in diminuzione rispetto all'anno 2022. Si tratta in particolare delle seguenti amministrazioni nelle quali il numero dei dipendenti serviti è inferiore rispetto all'anno precedente: Il Ministero dell'economia e delle finanze (-8 utenti serviti), l'Avvocatura generale dello Stato (-19 utenti serviti) e il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica (-3 utenti serviti). Le altre Amministrazioni che hanno comunicato i dati tramite il questionario presentano invece un aumento dell'utenza. Questo andamento si rileva in particolar modo per la Presidenza del Consiglio dei ministri (+2 utenti), per il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (+11), per il Ministero dell'Interno (Dipartimento di Pubblica sicurezza +154 utenti serviti), per il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (+9 utenti), per il Ministero della difesa (Stato Maggiore dell'Aeronautica Militare +91 utenti), (Marina Militare +27 utenti), (Esercito +25 utenti), per il Ministero

dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (+12 utenti) e per il Ministero della salute (+8 utenti).

Dal punto di vista del genere, seppur nell'incompletezza dei dati trasmessi, nel 2023 aumentano, rispetto al 2022 e in quasi tutte le Amministrazioni, le donne che richiedono i servizi di asilo nido e che ne fruiscono. Le uniche eccezioni in cui le richieste da parte di donne si sono ridotte sono rappresentate dal Ministero dell'economia e delle finanze, dove rispetto all'anno precedente si riscontrano 5 richieste in meno da parte di donne, e dal Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, ove le richieste in meno sono 4 (**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. Nell'anno 2023 sono stati riattivati i centri estivi ovvero sono state proposte dalle Amministrazioni soluzioni alternative al proprio personale: la Presidenza del Consiglio dei ministri una convenzione con "Esperia S.r.l. crescere insieme" che offre ai dipendenti, in servizio o in quiescenza, la possibilità 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, per l'anno 2023 l'Amministrazione ha riconosciuto un contributo a favore dei dipendenti del MEF, finalizzato a supportare i dipendenti che abbiano effettuato spese per l'iscrizione a centri estivi e ludoteche, inclusi *sporting camp*, dei figli fiscalmente a carico. La somma impegnata sul capitolo 1234/2 è stata utilizzata per le 133 istanze. Inoltre, nell'ottica di garantire supporto alla genitorialità, l'Amministrazione ha curato la riattivazione del servizio "Mini*Midì*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. Il Ministero, poi, nell'ambito delle politiche di inclusione e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il personale, ha avviato una collaborazione con il corpo della Guardia di Finanza per fruire delle attività del loro centro ricreativo per bambini e ragazzi dai 4 ai 16 anni nelle settimane 31 luglio-4 agosto e 4 - 8 settembre 2023. All'iniziativa, riservata ai figli e nipoti dei dipendenti MEF, in servizio presso le sedi di Roma, hanno aderito 6 utenti (3 donne e 3 uomini).

La Guardia di Finanza ha confermato anche nel 2023 le iniziative rivolte ai figli degli appartenenti di età compresa tra 4 e 16 anni, anche con disabilità, la cui quota di partecipazione nel 2023 ha trovato copertura finanziaria con fondi del capitolo 4230/8. È stata avviata in concomitanza con la chiusura delle scuole presso la sede del centro Logistico della Guardia di Roma (Villa Spada) e presso il Lido del Finanziere di Castel Fusano (Ostia).

Rispetto al 2022, nell'anno 2023, sono riusciti a mantenere invariata o ad aumentare 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, il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale⁴⁸⁹, l'Arma dei Carabinieri, lo Stato Maggiore

⁴⁸⁹ Il servizio di Centro Estivo 2023 organizzato dal MAECI, si è svolto dal 12 giugno al 15 settembre 2023. Aperto dai ragazzi di età compresa tra i 3 e i 14 anni, si è svolto in una struttura (centro sportivo) situata a 3 km di distanza dalla sede centrale del Ministero, raggiungibile facilmente con mezzi pubblici e privati. Il servizio, erogato giornalmente anche nel mese di agosto dalle 7:30 alle 17:30, ha offerto agli iscritti la possibilità di svolgere una serie di attività sportive e laboratoriali da alternare durante l'intero arco della giornata.

dell'Aeronautica militare⁴⁹⁰ ed Esercito nell'ambito del Ministero della difesa, e il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste mediante l'attivazione di una convenzione con l'Arma dei Carabinieri⁴⁹¹ e del Ministero della giustizia⁴⁹².

Il Ministero delle imprese e del *made in Italy* ha previsto rimborsi spese per il trasporto ai centri estivi a favore dei dipendenti con figli minori.

Il Ministero dell'università e della ricerca nel 2023 ha, invece, attivato una convenzione non onerosa volta all'erogazione di attività sportiva dilettantistica per servizi ludico, sportivi e ricreativi per i figli dei dipendenti in centri estivi dell'area metropolitana di Roma.

Nel Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel Ministero dell'istruzione e del Merito, nel Ministero della cultura, nel Ministero per il turismo, nel Ministero della salute, nel Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, nel Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, invece, nell'anno 2023 non sono stati attivati servizi a supporto delle famiglie per il periodo estivo.

Nel 2023 i dati di alcune Amministrazioni sull'utenza dei centri estivi o dopo scuola trasmessi tramite il questionario mostrano, rispetto agli anni precedenti, una riduzione o un aumento dei servizi fruiti (**Tavola 2.1.4.2**). In particolare, per il Ministero dell'economia e delle finanze, nel 2023, si registra una riduzione del numero delle utenze rispetto al 2022 (-5); invece per i centri estivi del Ministero della difesa (Arma dei Carabinieri ed Esercito) il numero complessivo degli utenti, rispetto all'anno precedente, è aumentato rispettivamente con +118 e +152 nuovi fruitori del servizio (**Tavola 2.1.4.3**).

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 2023, aumentando il numero di concessioni rispetto all'anno precedente, per soddisfare 18 istanze pervenute (12 da donne e 8 da uomini). Si tratta, nello specifico, di contributi che variano da un minimo di 300 euro fino ad un massimo di 800 euro a favore del personale in servizio per le spese sostenute per assistenza domiciliare a favore di genitori disabili o non autosufficienti, ovvero di figli di età inferiore a 13 anni compiuti, o disabili, indipendentemente dall'età (**Tavola 2.1.4.4**).

Le spese finalizzate alle iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nel 2023 sono illustrate nella **Tavola 2.1.4.1**.

⁴⁹⁰ Lo Stato maggiore dell'Aeronautica militare ha organizzato colonie estive per figli di dipendenti in età compresa tra i 6 e i 13 anni presso il centro balneare di Sellia Marina (CZ).

⁴⁹¹ La Convenzione ha riguardato la partecipazione di 10 figli di dipendenti del Ministero nei soggiorni estivi gestiti dall'Arma dei Carabinieri. Le colonie hanno consentito una miglior gestione dei figli nel periodo estivo e la presenza in servizio dei genitori in quel periodo.

⁴⁹² Vengono organizzati, tramite l'Ente di assistenza per il personale dell'amministrazione penitenziaria, soggiorni estivi presso la colonia marina di Tarquinia (VT).

Tavola 2.1.4.1 Iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nell'anno 2023.

CdR	Asili nido							Centri estivi e/o dopo scuola							Voucher di conciliazione						
	Indicare SI o NO	Capitolo	Piano gestionale	Spesa finalizzata all'iniziativa - Impegni di spesa (importi in euro)	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio	Altro	Indicare SI o NO	Capitolo	Piano gestionale	Spesa finalizzata all'iniziativa - Impegni di spesa (importi in euro)	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio	Altro	Indicare SI o NO	Capitolo	Piano gestionale	Spesa finalizzata all'iniziativa - Impegni di spesa (importi in euro)	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio	Altro
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	SI	Cap. PCM 825 Cap. MEF 2120	1	97.200,00	-	-	-	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	SI	1234	1	141.018,00				SI	1234	2	33.730,00				SI	1234	2	9973			
MEF - GUARDIA DI FINANZA	SI	4230	8	5.000,00				SI	4230	8	65.000,00										
MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO	NO									NO						NO					
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	NO							SI	1376	1	10.667,59				NO						
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	SI	nessuno	NO	NO	NO	NO	non comporta spesa per l'Asseriscuola bene	NO							NO						
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE	NO							SI							NO						
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA	NO							NO							NO						
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDICIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI - DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE	NO							NO							NO						
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA	SI	1671	10	213.053,56																	
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITA'																					
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	SI	1306	1	538.548,00				SI	1306	1	38.650,00										
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	SI	1235	1	128.373,80				NO							NO						
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	SI	Nessuna spesa	Nessuna spesa	Nessuna spesa	Nessuna spesa	Nessuna spesa		SI	Nessuna spesa	Nessuna spesa	Nessuna spesa	Nessuna spesa	Nessuna spesa		NO						
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO																					
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA	SI	2585	01																		
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	SI	3462	22	91.734,23	NO	NO	NO	NO	N.D.	N.D.	-	NO	-	NO	NO	N.D.	N.D.	-	NO	-	NO
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	SI	3481	5	49.968,24	NO	NO	NO														
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	SI	1281	1	186.997,87																	
MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	NO	NO	NO	NO	Convenzioni non onerose	NO	https://www.istruzione.it/tema/tema-2022	NO	NO	NO	NO	Convenzioni non onerose	NO	https://www.istruzione.it/tema/tema-2022	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	SI	4860	1	1.043.632,58 - 220.000				SI	4860 2867	11	268.223,25 - 100000				NO						
MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE	SI	1264	1	37.835,00	0	0		NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE	N.D.							N.D.							N.D.						
MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE	SI	1160	02	961.009,00				SI	1264		59.140,90										
MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE	SI	1160	2	978.575,00				NO													
MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO	SI	1160	2	808.615,00	0	-		N.D.							N.D.						
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	SI	1876	09	404.230,68				SI	1879	01	7.000,00										
MINISTERO DELLA CULTURA	NO				-		-	NO			-		-	NO				-		-	
MINISTERO DELLA SALUTE	SI	1204	01	210.202,00				NO							NO						
MINISTERO DEL TURISMO	NO							NO							NO						

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione - Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

Tavola 2.1.4.2 Dimensione dell'utenza degli asili nido - Anni 2021-2023 (numero dipendenti serviti).

SP	CdR	2021		2022		2023	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	5	4	5	6	8	5
02	MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	15	18	29	15	24	12
	MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO	6	11	10	9		
	MEF -GUARDIA DI FINANZA					10	15
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	-	-				
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	-	-	N.D.	N.D.		
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE	-	-	22	12	-	-
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA						
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI – DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA	285		70	138	ND	ND
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ						
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	32	22	20	16	28	19
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO					1	
08	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO						
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA	987	605	1.092	670	1.168	748
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	3	5	8	8	4	9
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	11	14	15	18	20	22
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA					-	-
12	MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	11	36	10	36	12	34
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE					1	13
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE	16	85	28	81	47	153
	MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE	20	83	17	83	34	93
	MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO	33	154	34	167	42	184
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	8	6	11	10	19	14
14	MINISTERO DELLA CULTURA						
15	MINISTERO DELLA SALUTE	13	10	6	15	18	11
16	MINISTERO DEL TURISMO	-	3	-	-	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione - Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

Tavola 2.1.4.3 Dimensione dell'utenza dei centri estivi (numero dipendenti serviti) - Anni 2021-2023.

SP	CdR	2021		2022		2023	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
02	MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI			81	54	79	51
	MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO						
	MEF - GUARDIA DI FINANZA					104	450
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	17	20
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	0	-	N.D.	N.D.		
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE					2	0
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA						
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI - DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE					ND	ND
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA			1.534			
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ						
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	20	17	28	29	29	16
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO						
08	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO						
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA						
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	-	-	-	-	-	-
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI						
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA					-	-
12	MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	-	-	72	235	130	295
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE	10	175	9	170	32	36
	MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE	190	315	293	484		
	MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO	8	10	8	10	11	159
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE	-	-	3	6	5	4
14	MINISTERO DELLA CULTURA						
15	MINISTERO DELLA SALUTE						
16	MINISTERO DEL TURISMO	-	-	-	-	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione - Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

Tavola 2.1.4.4 Dimensione dell'utenza dei voucher di conciliazione - Anni 2021-2023.

SP	CdR	2021		2022		2023	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	-	-	-	-	-	-
02	MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	10	3	10	3	12	8
	MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO						
	MEF -GUARDIA DI FINANZA						
03	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY						
04	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	-	-	N.D.	N.D.		
05	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE					-	-
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA						
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI - DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA						
	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITA						
06	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE						
07	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO						
08	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO	NON PREVISTO
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO						
	MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA						
09	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA						
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI						
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA					-	-
12	MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI						
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE					-	-
	MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE					N.D.	N.D.
	MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE						
	MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE						
	MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO						
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	-	-	-	-	-	-
14	MINISTERO DELLA CULTURA						
15	MINISTERO DELLA SALUTE						
16	MINISTERO DEL TURISMO	1	1	-	-	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione - Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

2.1.5 - Iniziative di formazione della 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 Stato⁴⁹³; del Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica 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 dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste con l'Ufficio Ufficio AGEUIL della Direzione generale degli affari generali e del bilancio; della Presidenza del Consiglio dei ministri ove opera l'Ufficio del bilancio e riscontro della regolarità amministrativo contabile; del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria del Ministero della giustizia; del Ministero dell'università e della ricerca nel quale sono attivi nell'ambito della Direzione del personale, del bilancio e dei servizi strumentali due Uffici appositamente dedicati⁴⁹⁴; del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con un Ufficio nell'ambito del Dipartimento per l'innovazione.

Alcune amministrazioni hanno delineato la realizzazione anche nel corso del 2023 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 (Dipartimento per le pari opportunità), nell'ambito del progetto MES: Metodi e Strumenti valutativi per il mainstreaming di genere che ha realizzato nel 2023 diversi *workshop* relativi anche all'approfondimento tematico sul bilancio di genere, con il coinvolgimento della RGS e di alcuni enti territoriali. Il Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria nell'ambito del Ministero della giustizia invece ha organizzato in taluni PRAP conferenze periodiche tenute a cura della Consigliera di fiducia su materie e iniziative poste in essere per contrastare le discriminazioni di genere. Anche il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ha istituito due gruppi di lavoro nell'ambito del Comitato Unico di Garanzia che si occupano rispettivamente di "Lavoro a distanza e gestione delle emergenze" e "Pari Opportunità e *Mobbing*".

L'Arma dei Carabinieri nell'ambito del Ministero della difesa partecipa alle riunioni del Consiglio interforze sulla prospettiva di genere (organo consultivo del Capo di Stato Maggiore della difesa), nel cui ambito sono trattate iniziative e tematiche volte alla

⁴⁹³ 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.

⁴⁹⁴ Si tratta dell'Ufficio I (Affari generali, pianificazione strategica delle risorse umane, reclutamento e relazioni sindacali) e dell'Ufficio II (Contenzioso, disciplina, formazione e controllo di gestione).

sensibilizzazione e implementazione della *gender perspective* e ha avviato seminari informativi in materia di prospettiva di genere e pari opportunità (in favore dei Comandi periferici) nonché è stata potenziata la struttura di genere, mediante l'individuazione di nuove figure di *Gender Advisor* e *Gender Focal Point* (in aderenza ai parametri fissati dalla Risoluzione ONU 1325 del 2000 ed alla Direttiva Nato Bi-SCD 040-1).

Nel 2023 diverse 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*⁴⁹⁵, il benessere lavorativo, il bilancio di genere e il *Diversity Management* nella Pubblica Amministrazione. Ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'Amministrazione penitenziaria, dell'Arma dei Carabinieri, le donne che prendono parte a tali attività sono più numerose degli uomini in tutti e tre i ruoli esaminati e la formazione che nella maggior parte dei casi organizzata dalla Scuola nazionale dell'Amministrazione. Rispetto all'anno precedente, a livello complessivo, un numero maggiore⁴⁹⁶ di personale non dirigenziale (funzionari e altro personale⁴⁹⁷) ha preso parte alle attività formative.

Nel confronto tra il 2023 e 2022, il Ministero dell'economia e delle finanze, mostra una riduzione nella partecipazione alla formazione di genere del personale dirigente (da 163 donne a 77 e da 108 a 76 uomini), una rilevante diminuzione tra i funzionari donne e uomini (rispettivamente da 130 a 48 e da 235 a 94), e nell'ambito dell'altro personale (da 94 a 76 donne), mentre invece è aumentato nell'ambito dell'altro personale il numero degli uomini formati (da 62 a 67).

Rispetto al 2022, anche nel Ministero del lavoro e delle politiche sociali si è ridotto il numero di dirigenti partecipanti ai corsi di formazione (da 8 donne e 9 uomini nel 2022 a nessun dirigente di entrambi i generi formato nel 2023).

La medesima situazione è presente anche con riferimento all'altro personale fruitore delle attività formative (41 donne e 32 uomini nel 2022, e nessun altro personale formato nel 2023). Si è ridotto, infine il numero dei funzionari formati nel 2023 rispetto all'anno precedente (da 110 donne e 33 uomini a 21 donne formate e 2 uomini nel 2023).

Nel Ministero per gli affari esteri e la cooperazione internazionale la partecipazione alla formazione di genere a livello complessivo tra i dirigenti si è ridotta, tra il 2022 e il 2023, sia per le donne (da 35 a 21) sia per gli uomini (da 72 a 44). Il Ministero della difesa, nello specifico l'Arma dei Carabinieri, anche nel 2023 ha previsto, tra l'altro, corsi volti alla formazione e all'addestramento del personale dell'Arma, al fine di aumentare la conoscenza complessiva del fenomeno della violenza di genere e delle conseguenti ricadute in termini di procedure operative e di tutela personale che hanno visto la partecipazione di 3.023 uomini e di 819 donne con un aumento considerevole nel numero dei dipendenti formati (di 2.619 uomini e 735 donne nel 2022).

Nel Dipartimento della Polizia penitenziaria, afferente al Ministero della giustizia, per l'altro personale si registra una rappresentanza femminile alle iniziative di formazione

⁴⁹⁵ Cfr. il paragrafo 2.1.3 "Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (smart working)" di questa relazione.

⁴⁹⁶ 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*.

⁴⁹⁷ 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).

inferiore a quella maschile, con una riduzione delle donne partecipanti ai corsi di formazione (da 898 nel 2022 a 525 nel 2023) e una analoga diminuzione per gli uomini (da 3.445 nel 2022 a 1.550 nel 2023). Nel Ministero dell'interno, nel 2023 sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere con la partecipazione di 201 dirigenti (135 donne e 66 uomini).

Si evidenzia che per la Presidenza del Consiglio dei ministri, che ha svolto iniziative formative riguardanti la promozione della parità di genere e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione e la lotta contro la violenza di genere, si è ridotta la partecipazione delle donne (da 10 dirigenti formate nel 2022 a 1 nel 2023); rimane invariato il numero dei dirigenti uomini formati nel 2023 rispetto al 2022 (2 unità in entrambi gli anni). Per quanto riguarda il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, si è registrata un aumento della partecipazione sia femminile che maschile alle attività formative. In particolare, tra i funzionari a fronte delle 6 donne formate nel 2022, nel 2023 sono state 11. Similmente, è aumentato anche il numero dei funzionari uomini (da 6 nel 2022 a 18 nel 2023). Il Ministero del turismo e il Ministero della salute 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 2016-2023.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		Donne	Uomini	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	1	2
	N. Funzionari	11	5	215	84	2	-	1	-	1	-	192	72	123	50	77	37
	N. Altro personale	-	-	163	47	-	-	-	-	-	-	150	76	85	29	86	33
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	N. Dirigenti	6	3	70	60	2	-	115	88	86	68	236	268	163	108	77	76
	N. Funzionari	2	-	198	78	15	4	177	66	617	344	326	568	235	130	94	48
	N. Altro personale	-	-	175	62	5	4	136	74	441	273	148	233	94	62	76	67
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	N. Dirigenti	62	34	3	-	1	-	11	8	10	-	1	2	8	9	0	0
	N. Funzionari	14	2	19	4	8	2	5	-	52	14	9	7	110	33	21	2
	N. Altro personale	-	-	1	-	-	-	-	-	27	11	78	50	41	32	0	0

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 2016-2023.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		Donne	Uomini	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	25	15
	N. Funzionari			17	4	10	2	100	130	-	-	40	20	135	91	97	59
	N. Altro personale			36	2	487	1.972	696	1.297	398	1.645	599	3.915	898	3445	525	1.550
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	N. Dirigenti													1	0	0	0
	N. Funzionari													5	0	7	1
	N. Altro personale													0	0	0	0
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ	N. Dirigenti partecipanti															23	14
	N. Funzionari partecipanti															56	5
	N. Altro personale partecipante																
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	N. Dirigenti			25	71	24	41	30	34	67	143	31	89	35	72	21	44
	N. Funzionari			1	-	-	-	31	32	52	33	164	86	-	-	0	0
	N. Altro personale			-	-	-	-	-	-	-	-			-	-	364	287
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	N. Dirigenti													-	-	10	4
	N. Funzionari													2	5	53	32
	N. Altro personale													-	1	10	4
MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	N. Dirigenti											1	-	1	-	-	-
	N. Funzionari											-	-	3	1	7	5
	N. Altro personale											-	-	-	1	1	-

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 2016-2023.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		Donne	Uomini	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	25	15
	N. Funzionari			17	4	10	2	100	130	-	-	40	20	135	91	97	59
	N. Altro personale			36	2	487	1.972	696	1.297	398	1.645	599	3.915	898	3445	525	1.550
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	N. Dirigenti													1	0	0	0
	N. Funzionari													5	0	7	1
	N. Altro personale													0	0	0	0
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ	N. Dirigenti partecipanti															23	14
	N. Funzionari partecipanti															56	5
	N. Altro personale partecipante																
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	N. Dirigenti			25	71	24	41	30	34	67	143	31	89	35	72	21	44
	N. Funzionari			1	-	-	-	31	32	52	33	164	86	-	-	0	0
	N. Altro personale			-	-	-	-	-	-	-	-			-	-	364	287
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	N. Dirigenti													-	-	10	4
	N. Funzionari													2	5	53	32
	N. Altro personale													-	1	10	4
MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	N. Dirigenti											1	-	1	-	-	-
	N. Funzionari											-	-	3	1	7	5
	N. Altro personale											-	-	-	1	1	-

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 2016-2023.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		Donne	Uomini	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	135	66
	N. Funzionari			-	-	5	4	13	56	N.D.	N.D.	-	-	1	-	839	3.198
	N. Altro personale			1.205	8.452	1.350	6.840	2.614	12.143	N.D.	N.D.	-	-	-	-	2	-
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	N. Dirigenti					1	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
	N. Funzionari					62	27	-	-	1	-	-	1	1	-	7	-
	N. Altro personale					34	19	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	N. Dirigenti									-	-	3	6	1	2	-	-
	N. Funzionari									1	1	22	12	6	6	11	18
	N. Altro personale									-	-	6	2	8	1	10	21
MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	N. Dirigenti			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6
	N. Funzionari			-	-	-	-	2	6	4	36	3	51	3	53	16	163
	N. Altro personale			-	-	-	-	14	60	927	4.082	383	2.189	735	2.619	819	3.023

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 2016-2023.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		Donne	Uomini	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	-			-	-	-	-
	N. Funzionari									1	-			1	-	1	-
	N. Altro personale									-	-			-	-	-	-
MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE	N. Dirigenti partecipanti															2	4
	N. Funzionari partecipanti															-	2
	N. Altro personale partecipante																
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	N. Dirigenti					1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	32	64
	N. Funzionari					3	1	-	-	-	-	1	-	-	-	164	87
	N. Altro personale					4	-	-	-	3	-	-	-	-	-	140	58
MINISTERO DELLA CULTURA	N. Dirigenti											-	-	6	-	6	-
	N. Funzionari											6	4	222	51	708	216
	N. Altro personale											-	-	940	278	2.349	1.060
MINISTERO DEL TURISMO	N. Dirigenti															-	-
	N. Funzionari															-	-
	N. Altro personale															-	-
MINISTERO DELLA SALUTE	N. Dirigenti					19	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	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).

2.1.6 - Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione introdotto dall'art. 6 del decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 assolve alla finalità di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e di procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso⁴⁹⁸.

Il PIAO, che ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente⁴⁹⁹, viene racchiusa tutta la programmazione precedentemente inserita in piani differenti⁵⁰⁰, definisce⁵⁰¹:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la

⁴⁹⁸ Il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno da tutte le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che hanno più di cinquanta dipendenti, ad eccezione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative.

⁴⁹⁹ Il PIAO deve essere approvato il 31 gennaio di ogni anno, pubblicato sul sito istituzionale dell'ente e inviato al Dipartimento della funzione pubblica per la pubblicazione sul portale dedicato. Per gli enti locali la scadenza per la pubblicazione è fissata 30 giorni dopo l'approvazione del Bilancio di previsione.

⁵⁰⁰ L'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua i documenti assorbiti dal PIAO. Si tratta del Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC); del Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD); del Piano della Performance (PdP); del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT); del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA); del Piano di Azioni Positive (PAP).

⁵⁰¹ Nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 è stato pubblicato il decreto del Dipartimento della Funzione pubblica n. 132 del 30 giugno 2022. Si tratta del regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il provvedimento è entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre 2022.

pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

È stata prevista, altresì, anche un'attività di monitoraggio che viene svolta Dipartimento della funzione pubblica e dall'Anac (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza).

In particolare, la Presidenza del Consiglio dei ministri riporta nel questionario il riferimento ipertestuale al PIAO per il triennio 2023-2025⁵⁰². Nel Piano vengono illustrate le iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi operativi trasversali di pari opportunità ed equilibrio di genere, già contenute nel Piano delle Azioni Positive. In particolare si tratta di obiettivi volti alla promozione della cultura e delle pari opportunità che riguardano le seguenti iniziative: rilevazione dei differenziali retributivi di genere a parità di qualifica; rilevazione in ottica di genere della progressione verticale e orizzontale, in particolare nelle posizioni apicali della carriera al fine di individuare eventuali strumenti idonei per il riequilibrio di genere; mappatura delle competenze professionali, distinta per genere, al fine di valorizzare le competenze del personale, evitando la dispersione di risorse e talenti; aggiornamento del Codice di comportamento e di tutela della dignità e dell'etica; individuazione degli ambiti di applicabilità delle "Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni"; promozione di una cultura organizzativa nel rispetto dei principi di pari opportunità, delle differenze, del benessere organizzativo e di contrasto di ogni forma di discriminazione e violenza, con particolare attenzione alla prevenzione e al contrasto di molestie e violenze di genere; attività propedeutica all'adozione di un bilancio di genere dell'Amministrazione; inserimento dei temi di genere nei contenuti formativi rivolti ai neoassunti; attivazione di collaborazioni con centri antiviolenza al fine di promuovere azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione sui temi della violenza di genere.

Il PIAO del Ministero dell'economia e delle finanze si riferisce al triennio 2023-2025⁵⁰³ così come riportato sul sito del Ministero. Nel questionario compilato viene evidenziato che il Piano per il 2023 riporta le principali azioni positive da realizzare che, riguardano le iniziative di conciliazione vita-lavoro (analisi di fattibilità di nuove forme di flessibilità)⁵⁰⁴.

In particolare, sono stati individuati macro-obiettivi volti a contrastare e prevenire qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica; promuovere il benessere organizzativo, la salute e la sicurezza; favorire la conciliazione vita lavoro; praticare una cultura della parità e delle pari opportunità e le singole azioni dirette a conseguire i predetti macro-obiettivi. Tra le singole azioni positive che il Ministero ha realizzato nel corso del 2023, sono da annoverare: 1) con provvedimento del 23 novembre 2023 è stato adottato il nuovo "Codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze" del personale del Ministero dell'economia e delle finanze; 2) in occasione

⁵⁰² <https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/DisposizioniGenerali/PIAO/2023/PIAO per cento2023-2025.pdf>

⁵⁰³ https://www.mef.gov.it/export/sites/MEF/ministero/oiv/documenti/2_077-B3A-del-05-apr-2023-PIAO_2023_2025_BOLLINATO.PDF.

⁵⁰⁴ Per il 2023 le azioni positive programmate dal Ministero sono state inserite all'interno della Sottosezione di programmazione Performance, in allineamento con quanto previsto dal decreto 30 giugno 2022, n. 132.

dell' *International Women's Day*, dal 6 al 10 marzo 2023 ha avuto luogo un ciclo di eventi denominato "Il MEF al fianco delle donne: riflessioni e percorsi condivisi"; 3) il 23 novembre 2023, per la "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", si è tenuto un altro evento della serie, con focus su "politiche attive e iniziative di sensibilizzazione contro la violenza di genere", culminato con l'inaugurazione della "Panchina rossa", emblema delle donne vittime di violenza, presso il cortile del Palazzo delle Finanze. 4) in data 19 maggio 2023 (decorrenza 1° giugno 2023) è stata adottata la nuova *Policy* di lavoro a distanza, con cui l'Amministrazione definisce il nuovo modello di sviluppo del lavoro in modalità ibrida; 5) il servizio Asilo nido prosegue in continuità con gli anni precedenti; 6) nel corso dell'anno 2023 è stata avviata una nuova fase del progetto *Onboarding* denominata " *Onboarding Training Lab*", volta alla creazione e formazione di un gruppo di lavoro composto da professionalità specializzate nella gestione delle risorse umane, per la sistematizzazione delle procedure che permettono ai nuovi assunti, ai dipendenti trasferiti da altre amministrazioni e a coloro che hanno cambiato ruolo all'interno del DAG di integrarsi nell'Amministrazione in modo fluido ed efficace; 6) ulteriori iniziative a sostegno della genitorialità, tra le quali la prosecuzione della sperimentazione del progetto di *co-working* " *Working Form Anywhere*".

Il Dipartimento dell'Avvocatura dello Stato nell'ambito del PIAO⁵⁰⁵, ha previsto obiettivi volti alla valutazione degli impatti interni in termini di miglioramento o peggioramento dello stato di salute dell'Amministrazione derivanti dall'attuazione del lavoro agile. Inoltre, è stato per la prima volta introdotto nel PIAO tra gli argomenti di formazione il bilancio di genere.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali⁵⁰⁶, in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità e con le tematiche relative alle pari opportunità e l'inclusione, in collaborazione con la Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione (SNA), ha previsto la realizzazione di interventi formativi *ad hoc* per alcune figure professionali interne nell'ambito degli spostamenti casa-lavoro del personale della PA; ha inoltre svolto iniziative al fine di favorire la promozione dell'impiego femminile ed il contrasto alla discriminazione di genere. Attraverso tale percorso formativo vengono fornite indicazioni per realizzare una strategia complessiva volta a creare un contesto lavorativo libero da forme di violenza psicologica e di discriminazione, diffondere la cultura del rispetto della dignità dei lavoratori, incentivare il perseguimento di politiche di valorizzazione delle differenze, secondo l'approccio estensivo del *diversity management* e ottimizzare la produttività del lavoro, favorendo la realizzazione di soluzioni organizzative per la valorizzazione del benessere di chi lavora. Inoltre, nell'ambito del progetto " *Syllabus*" del Dipartimento della funzione pubblica è stata offerta una formazione specifica diretta alla sensibilizzazione dei lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sano, fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità.

Il Ministero della giustizia⁵⁰⁷ ha declinato gli obiettivi contenuti nel PIAO mediante l'emanazione di diversi decreti ministeriali volti a disciplinare alcune tematiche che riguardano la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro, in particolare ricorso all'istituto del lavoro agile con la finalità di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa e la flessibilità di orario sia per le donne che per gli uomini nell'ottica di migliorare e sviluppare la paternità, anche a vantaggio della parità di genere.

⁵⁰⁵ <https://www.avvocaturastato.it/piano-integrato>.

⁵⁰⁶ <https://inlavoro/piao-piano-integrato-attivita-e-organizzazione>.

⁵⁰⁷ https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_8_1.page?contentId=SDC423250.

Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale ha incluso nel proprio Piano triennale 2023-2025⁵⁰⁸, obiettivi dedicati specificamente agli aspetti connessi alle pari opportunità. In particolare, viene declinato uno specifico obiettivo triennale all'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, con uno specifico indicatore *ad hoc* definito. Viene allegato, altresì, il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2021-2023 per l'attuazione dei principi ed il perseguimento degli obiettivi definiti del "Codice delle pari opportunità", con gli aggiornamenti relativi all'anno 2023 (Cfr. Allegato G). Nella specifica sezione "benessere organizzativo e sicurezza" del PTAP, è contenuto il riferimento agli strumenti attualmente offerti dalla Farnesina a favore della genitorialità e della famiglia - con particolare riferimento all'asilo nido e ai campi estivi - come strumenti che possono contribuire anche ad una migliore conciliazione tra vita privata e professionale. Vengono, inoltre, delineate le principali azioni positive da continuare a realizzare nel 2023 quali ad esempio 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; promuovere il benessere organizzativo e la sicurezza sul luogo di lavoro; 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. Infine, si fa specifico riferimento ad azioni volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere, in particolare con le seguenti direttrici: a) sensibilizzare, formare e informare sull'uguaglianza di genere e sulla comunicazione in situazioni di emergenza, promuovendo il contrasto alle discriminazioni e l'adozione di un linguaggio inclusivo; b) sensibilizzare sulla tematica delle molestie sessuali sul posto di lavoro, valorizzando il contenuto del decreto ministeriale 146/bis del 13 aprile 2011 (Codice di condotta contro le molestie sessuali); c) aumentare la conoscenza delle attività svolte dallo Sportello di Ascolto, valorizzandone il ruolo di supporto e dialogo con particolare riferimento a questioni di interesse comune.

Il PIAO 2023-2025 del Ministero dell'Istruzione e del Merito⁵⁰⁹ individua obiettivi per favorire la parità e le pari opportunità, anche come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, nonché l'equilibrio di genere, specie in ambito lavorativo. Esso annovera tra le attività la redazione del bilancio di genere come linea generale di intervento per garantire la parità di genere e le pari opportunità. Le principali azioni intraprese dall'amministrazione riguardano: garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità; promozione di 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; percorsi informativi/formativi, per tutti i livelli dell'amministrazione, sulla cultura di genere, sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione e sul codice di comportamento; realizzazione di attività formative e/o focus group finalizzati alla "gestione dei conflitti"; attivazione asilo nido aziendale. Per sensibilizzare e contrastare la violenza di genere l'amministrazione ha intrapreso alcune azioni volte alla promozione, in tutte le sue articolazioni, di una cultura di genere e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza, diretta e indiretta, anche mediante la promozione delle iniziative della rete dei CUG; ha previsto di promuovere giornate informative e di sensibilizzazione sui temi della salute, della prevenzione e sulla cultura di genere e corsi formativi di sensibilizzare del personale tematiche sociali particolarmente rilevanti in tema di genere tesi alla riduzione di ogni forma di discriminazione, di molestia e di violenza nella sfera pubblica e privata.

⁵⁰⁸ https://www.esteri.it/wp-content/uploads/2023/03/PIAO_2023_2025_PDF.pdf.

⁵⁰⁹ <https://www.miur.gov.it/web/guest/-/decreto-ministeriale-n-60-del-31-marzo-2023>.

Anche il Ministero dell'università e della ricerca⁵¹⁰ ha predisposto il Piano Integrato 2023-2025, le cui principali azioni si riferiscono al benessere fisico e psicosociale delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzando il personale come risorsa strategica e adottando strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità.

Tra le attività, il PIAO illustra le attività del bilancio di genere tra gli obiettivi diretti a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, tra cui la promozione delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica Amministrazione e in linea con l'obiettivo 5 dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Le principali azioni programmate includono quella di favorire l'equilibrio di genere e le pari opportunità.

Il Ministero dell'interno ha indicato nel PIAO⁵¹¹ 2023-2025 ha individuato gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere prevedendo, tra l'altro, il seguente obiettivo: "Definizione, d'intesa con la Scuola nazionale dell'Amministrazione, di iniziative formative destinate al personale dell'Amministrazione civile, fruibili anche a distanza, concernenti la promozione di pari opportunità tra i generi, le misure di contrasto alla discriminazione basate sul genere, con possibile approfondimento della figura del consigliere di parità, e il lavoro agile".

Le iniziative attuate dal Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica⁵¹² nell'ambito delle azioni positive per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere si sono focalizzate particolarmente, ma non esclusivamente, sulle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Si segnalano, in particolare il servizio di nido aziendale incardinato nella sede del MASE per i figli e i nipoti in linea retta dei dipendenti, con orario di funzionamento full time 8.00-17.30; l'ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, con particolare riguardo al personale in condizione di fragilità, attraverso il ricorso al lavoro agile, al telelavoro e all'introduzione del lavoro da remoto con vincolo di tempo; l'implementazione di ulteriori modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, attraverso l'istituto del part-time orizzontale, verticale e misto; la flessibilità oraria in entrata, con in ingresso fino alle ore 11:00, per favorire particolari situazioni personali, sociali e familiari; la riattivazione del servizio dello Sportello di ascolto, con individuazione di due Consulenti, in aggiunta alla Consigliera di fiducia già nominata nel 2022; la diffusione delle iniziative a supporto delle politiche di genere promosse dalla Rete Nazionale dei CUG; l'organizzazione di eventi di formazione sul tema della violenza di genere rivolti a tutto il personale del MASE, tramite il CUG del MASE.

Anche per il Ministero della difesa il PIAO 2023-2025⁵¹³, prevede misure tese a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro, nonché proposte e soluzioni per incrementare il benessere organizzativo e favorire l'ulteriore affermazione della cultura del rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. Le azioni ivi indicate riguardano la promozione del benessere organizzativo ed individuale; la conciliazione lavoro/vita privata; la formazione, sensibilizzazione, comunicazione; la promozione del ruolo del CUG e del/la Consigliere/a di Fiducia; la promozione della salute e della sicurezza sul lavoro. Le attività mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità sono illustrate nel PIAO tra gli

⁵¹⁰ <https://trasparenza.mur.gov.it/archiviofile/mur/Performance/Piao/PIAO per cento202023-2025/PIAO per cento20MUR per cento202023-2025.pdf>.

⁵¹¹ <https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao-2023-2025>.

⁵¹² <https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2024>.

⁵¹³ Il Piano è reperibile al seguente link: <https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/piano-integrato-attivita-organizzazione/3792.html>.

obiettivi diretti a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. In prospettiva, il Ministero della difesa dichiara nel questionario che continuerà a sviluppare e consolidare azioni a supporto della parità e del benessere organizzativo, quali indispensabili precondizioni per la valorizzazione del personale e la crescita dei livelli di efficienza dell'Amministrazione. In particolare, nel rafforzamento del ruolo del CUG e dei Consiglieri di Fiducia come strumenti di prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione interne all'organizzazione sullo stato di benessere negli ambienti lavorativi. Quali azioni per raggiungimento dell'obiettivo del benessere organizzativo ed individuale è stata prevista la creazione di una banca dati sulle competenze professionali del personale civile maturate anche in altri ambiti al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane, nonché l'istituzione della figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità ai sensi dell'art. 39 ter del decreto legislativo 165 del 2001.

Infine, sempre in tema di benessere organizzativo, è stato introdotto, nel CCNI parte giuridica ed economica firmato il 4 dicembre 2023, il cd. welfare integrativo per garantire il quale, concordemente con le OO.SS, verranno intraprese iniziative volte ad ottenere la parità di trattamento nella concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale civile e l'adeguatezza delle risorse economiche, che non potranno essere inferiori a quelle destinate al personale militare. Tra le azioni positive dirette alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere previste nel PIAO 2023- 2025 -nell'ambito della direttrice formazione, sensibilizzazione, comunicazione - rientra l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di prevenire qualsiasi forma di discriminazione e violenza di genere.

Il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, ha individuato all'interno del PTAP 2023, incluso nel PIAO 2023-2025⁵¹⁴, gli obiettivi finalizzati a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. In particolare, nell'ambito dell'iniziativa n.3 "Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità" e dell'obiettivo n.4 "Formazione ed aggiornamento per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità. Sensibilizzazione e comunicazione" nel 2023 è stata implementata l'azione positiva diretta alla realizzazione di percorsi formativi in attuazione dei principi delle pari opportunità, tramite l'attivazione di una convenzione con Formez PA per la realizzazione di percorsi formativi che includono un corso specifico sul tema della parità di genere. Inoltre, nell'ambito dell'iniziativa n. 4 "Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità" e del relativo obiettivo n.5: "Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti." nel corso del 2023 è stata attivata, previo confronto con il CUG, una convenzione tra il MASAF e l'Ordine degli Psicologi del Lazio per la realizzazione di un progetto in grado di incidere positivamente sul benessere organizzativo del Ministero. Nel 2023 è stato, altresì, predisposto il testo del "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità dei lavoratori" del MASAF, del quale si prevede una prossima adozione all'interno del Ministero, previa approvazione da parte del CUG. Infine, nel corso dell'anno si è provveduto a promuovere e realizzare una migliore informazione sul ruolo del CUG (Iniziativa n. 5 - Obiettivo n.6: "Valorizzazione e promozione del ruolo del CUG all'interno del Ministero"), anche mediante la presentazione del PTAP nell'Amministrazione, ed è stata attuata l'azione positiva di coinvolgimento del CUG in tutte le occasioni in cui si affrontino materie relative

⁵¹⁴ Il Piano è reperibile al seguente link: www.politicheagricole.it.

al benessere del personale, o con riflessi sull'organizzazione e gestione del personale, al fine di valorizzare i principi di pari opportunità e benessere dei dipendenti.

Il Ministero della cultura⁵¹⁵ ha inserito nel PIAO iniziative mirate a migliorare la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con il lavoro, nonché a promuovere la cultura di genere e delle pari opportunità nell'Amministrazione non soltanto al fine di ridurre le differenze di genere, ma anche per ottenere un cambiamento nelle pratiche istituzionali, nei modelli organizzativi del lavoro e del tempo.

Il Ministero del turismo, nel proprio PIAO⁵¹⁶, tra le misure contemplate per l'area di rischio "Acquisizione e gestione del personale", segnala nel questionario la misura M12 "Definizione di una procedura per la prevenzione dei fenomeni di *mobbing*, di discriminazione di genere e per il monitoraggio del benessere dell'ambiente lavorativo (ad esempio tramite la somministrazione di questionari in forma anonima)".

Il Ministero delle imprese e del *made in Italy*, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e il Ministero della salute non hanno fornito, nel questionario somministrato, informazioni circa gli obiettivi adottati nel PIAO né il relativo *link* di riferimento alla pubblicazione sul sito.

⁵¹⁵ <https://piao.dfp.gov.it/node/18536>.

⁵¹⁶ <https://www.ministeroturismo.gov.it/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao/>.

Tavola 2.1.6.1 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

CdR	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2023
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/DisposizioniGenerali/PIAO/2023/PIAO%202023-2025.pdf	Il paragrafo 2.2.6, a pag. 26 del documento, illustra obiettivi e azioni per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.
MEF - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	https://www.mef.gov.it/export/sites/MEF/ministero/oiv/documenti/2_077-B3A-del-05-apr-2023-PIAO_2023_2025_BOLLINATO.PDF	Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, quale documento unico di programmazione e governance per le pubbliche amministrazioni, ha assorbito, tra l'altro, anche il Piano triennale delle azioni positive di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006. Per il 2023 le relative azioni positive programmate dal Ministero dell'Economia e delle finanze sono state inserite all'interno del PIAO MEF 2023-2025 e, nello specifico, all'interno della Sottosezione di programmazione Performance, in allineamento con quanto previsto dal decreto 30 giugno 2022, n. 132. In particolare, nella suddetta Sottosezione sono stati individuati, sentito il Comitato Unico di Garanzia, per la reale promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite e implicite di discriminazione, i seguenti macro-obiettivi per il triennio 2023-2025: A. contrastare e prevenire qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica; B. promuovere il benessere organizzativo, la salute e la sicurezza; C. favorire la conciliazione vita lavoro; D. praticare una cultura della parità e delle pari opportunità. Inoltre, sempre all'interno della medesima Sottosezione performance, sono state individuate le singole azioni dirette a conseguire i predetti macro-obiettivi. Tra le singole azioni positive che il Ministero ha realizzato nel corso del 2023, sono da annoverare: 1) con provvedimento del 23 novembre 2023 è stato adottato il nuovo "Codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze" del personale del Ministero dell'economia e delle finanze; 2) in occasione dell'International Women's Day, dal 6 al 10 marzo 2023 ha avuto luogo un ciclo di eventi denominato "Il MEF al fianco delle donne: riflessioni e percorsi condivisi"; 3) il 23 novembre 2023, per la "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", si è tenuto un altro evento della serie, con focus su "politiche attive e iniziative di sensibilizzazione contro la violenza di genere", culminato con l'inaugurazione della "Panchina rossa", emblema delle donne vittime di violenza, presso il cortile del Palazzo delle Finanze. 4) in data 19 maggio 2023 (decorrenza 1° giugno 2023) è stata adottata la nuova Policy di lavoro a distanza, con cui l'Amministrazione definisce il nuovo modello di sviluppo del lavoro in modalità ibrida; 5) il servizio Asilo nido prosegue in continuità con gli anni precedenti; 6) nel corso dell'anno 2023 è stata avviata una nuova fase del progetto <i>Onboarding</i> denominata "<i>Onboarding Training Lab</i>", volta alla creazione e formazione di un gruppo di lavoro composto da professionalità specializzate nella gestione delle risorse umane, per la sistematizzazione delle procedure che permettono ai nuovi assunti, ai dipendenti trasferiti da altre amministrazioni e/o a coloro che hanno cambiato ruolo all'interno del DAG di integrarsi nell'Amministrazione in modo fluido ed efficace; 6) ulteriori iniziative a sostegno della genitorialità, tra le quali la prosecuzione della sperimentazione del progetto di co-working "Working Form Anywhere".
MEF - AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO	https://www.avvocaturastato.it/piano-integrato	Sono stati inseriti obiettivi volti alla valutazione degli impatti interni in termini di miglioramento o peggioramento dello stato di salute dell'Amministrazione derivanti dall'attuazione del lavoro agile. Inoltre è stato per la prima volta introdotto nel PIAO tra gli argomenti di formazione il bilancio di genere.
MEF - GUARDIA DI FINANZA		
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	www.mimit.gov.it	N.D.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	https://inlavoro/piao-piano-integrato-attivita-e-organizzazione	Nell'ambito dell'Obiettivo di I livello PERS-2, denominato "Azioni tese alla ottimizzazione della gestione del personale, attraverso promozione del benessere organizzativo e alla implementazione e al miglioramento dell'innovazione organizzativa", sono state declinate le seguenti fasi: - Fase PERS-2.4 "Attuazione delle misure di benessere organizzativo" - Fase PERS-2.6 "Attuazione delle misure in tema di pari opportunità" In coerenza con gli obiettivi di sostenibilità e con le tematiche relative alle pari opportunità e inclusione, l'Amministrazione, in collaborazione con la Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione (SNA), prevede la realizzazione di interventi formativi <i>ad hoc</i> per alcune figure professionali interne, di seguito indicate: Mobility Manager - il Mobility manager è una figura specializzata nel governo della domanda di mobilità e nella promozione della mobilità sostenibile nell'ambito degli spostamenti casa-lavoro del personale della PA. Il percorso formativo, sulla base delle indicazioni fornite dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, ha l'obiettivo di fornire strumenti conoscitivi, metodologici e operativi per raccogliere e analizzare i dati relativi agli spostamenti casa lavoro del personale, pianificare nuove soluzioni di mobilità aziendale e di trasporto sostenibile anche alla luce delle migliori pratiche di mobilità all'interno delle organizzazioni pubbliche e private, sviluppare un piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) e monitorare nel tempo l'efficacia delle soluzioni adottate; Diversity Manager - il ruolo del Diversity Manager, in coerenza con la mission 5 coesione inclusione del PNRR, è quello di favorire la promozione dell'impiego femminile ed il contrasto alla discriminazione di genere. Il percorso formativo ha l'obiettivo di fornire le indicazioni per realizzare una strategia complessiva volta a creare un contesto lavorativo libero da forme di violenza psicologica e di discriminazione, diffondere la cultura del rispetto della dignità dei lavoratori, incentivare il perseguimento di politiche di valorizzazione delle differenze, secondo l'approccio estensivo del diversity management e ottimizzare la produttività del lavoro, favorendo la realizzazione di soluzioni organizzative per la valorizzazione del benessere di chi lavora. Inoltre, nell'ambito del progetto "Syllabus" del Dipartimento della Funzione Pubblica è offerta una formazione specifica diretta alla sensibilizzazione dei lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sano, fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità, attraverso il corso "Riforma-Mentis" disponibile sulla piattaforma "Syllabus" e al quale nel 2023 sono stati abilitati n. 315 dipendenti appartenenti a tutti i profili professionali. * * Allo stato, la piattaforma "Syllabus" non consente una quantificazione del totale delle ore di formazione erogata per partecipante.

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 Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

CdR	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2023
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE	https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_8_1.page?contentId=SDC423250	Decreto 29 marzo 2023 - Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025; All. 2 Decreto 22 febbraio 2023 - Piano di uguaglianza di genere.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA	https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_8_1.page?contentId=SDC423251	Decreto 29 marzo 2023 - Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025; All. 2 Decreto 22 febbraio 2023 - Piano di uguaglianza di genere.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI - DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE	https://www.giustizia.it/giustizia/it/2_9_9_17.page	PIANO di uguaglianza di genere approvato con DM 22 febbraio 2023.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA	https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_8_1.page?contentId=SDC423250(ex Uff. III)	- Ministeriale 10 gennaio 2023, n. 8485, proroga del lavoro agile al 31 marzo per i lavoratori fragili. - Ministeriale 8 febbraio 2023, n. 54548, conferma del PDG 14 giugno 2022 concernente l'adozione Piano di lavoro agile ordinario del personale appartenente alle aree del comparto funzioni centrali del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, che sarà inserito, quale contributo unitario, al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023 – 2025, del Ministero della Giustizia. - Ministeriale 3 marzo 2023, n. 90874, proroga del lavoro agile al 30 giugno 2023 per i lavoratori fragili. - Ministeriale 6 luglio 2023, n. 271605, proroga del lavoro agile al 30 settembre 2023 per i lavoratori fragili. - Ministeriale 10 gennaio 2024, n. 16801, Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105. CNL Comparto Funzioni Centrali. Riconoscimento del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5 del d.lgs. n. 151/2001 e dei permessi di cui all'articolo 33 della l. n. 104 del 1992 in favore di più richiedenti per assistere lo stesso soggetto con disabilità in situazione di gravità (messaggio INPS 22 novembre 2023). - Ministeriale 11 agosto 2022, n. 305878, indicazioni esplicative relative al decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 recante "Attuazione della 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. - DM 29 marzo 2023, con il quale è stato recepito il PIAO (piano integrato di attività e organizzazione) per il triennio 2022-2025, all'interno del quale è presente il piano triennale dei fabbisogni del personale del comparto funzioni centrali dell'Amministrazione penitenziaria, triennio 2023-2025. - Ministeriale 3 ottobre 2023, n. 383869, proroga del lavoro agile al 31 dicembre 2023 per i lavoratori fragili. - Ministeriale 15 gennaio 2024, n. 16801, Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105. CNL Comparto Funzioni Centrali. Riconoscimento del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5 del d.lgs. n. 151/2001 e dei permessi di cui all'articolo 33 della l. n. 104 del 1992 in favore di più richiedenti per assistere lo stesso soggetto con disabilità in situazione di gravità (messaggio INPS 22 novembre 2023).
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ		Punto a) il quesito presenta un riscontro negativo; Punto b) https://www.giustizia.it/giustizia/page/it/piano_integrato_attivita_organizzazione; Punto c) le attività del bilancio di genere non sono illustrate nel PIAO, bensì nella Relazione sulla performance nella quale vengono riportate le azioni promosse da questo Dipartimento, tra cui: la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro, in particolare ricorso all'istituto del lavoro agile, con la finalità di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa e la flessibilità di orario sia per le donne che per gli uomini nell'ottica di migliorare e sviluppare la paternità, anche a vantaggio della parità di genere; il Comitato per le pari opportunità costituito presso il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria (e comunque volto a segnalare necessità e situazioni relative anche a questo D.G.M.C.), ha adottato il "Codice contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro e per la tutela della dignità personale in adesione alla normativa nazionale ed internazionale; segnalazione delle attività formative del personale, previo confronto con le Direzioni degli Uffici centrali, alla Direzione generale della Formazione del D.A.P. per il successivo inserimento nel Piano Annuale della Formazione. Il Dipartimento stimola la formazione decentrata, considerata un investimento essenziale per la crescita non solo delle competenze tecniche individuali, ma anche dell'intera organizzazione.
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	PIAO 2023-2025 – Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale	Nel PIAO adottato dal MAECI per il triennio 2023-2025, viene dedicata specifica attenzione agli aspetti connessi alle pari opportunità. Si evidenziano in particolare i seguenti tre punti: 1) viene declinato uno specifico obiettivo triennale strategico afferente l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, con un indicatore ad hoc così definito: "Percentuale di funzionari diplomatici e dirigenti in posizioni di responsabilità sul totale di quelle di servizio" (Cfr. Allegato B - Controllo strategico); 2) vengono richiamate le Circolari appositamente adottate dal vertice amministrativo del MAECI, che dettano le linee-guida sull'argomento: la Circolare 3/2021 sulla Parità di genere e la Circolare 1/2022 sui Metodi di lavoro e il benessere organizzativo. Entrambi i testi fanno perno sul concetto di un'Amministrazione più inclusiva, dove tutte le risorse umane possano esprimere pienamente il proprio potenziale e concorrere così a rendere più efficace l'azione della Farnesina; 3) infine, come prescritto dalle pertinenti disposizioni normative, viene allegato il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2021-2023 per l'attuazione dei principi ed il perseguimento degli obiettivi definiti dal "Codice delle pari opportunità", con gli aggiornamenti relativi all'anno 2023 (Cfr. Allegato G). Nella specifica sezione "benessere organizzativo e sicurezza" del PTAP, si fa specifico riferimento agli strumenti attualmente offerti dalla Farnesina a favore della genitorialità e della famiglia - con particolare riferimento all'asilo nido e ai campi estivi - come strumenti che possono contribuire anche ad una migliore conciliazione tra vita privata e professionale. Vengono, inoltre, delineate le principali azioni positive da continuare a realizzare nel 2023: a) 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; b) favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata; c) promuovere il benessere organizzativo e la sicurezza sul luogo di lavoro; d) 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; infine, si fa specifico riferimento ad azioni volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere, in particolare con le seguenti direttrici: a) sensibilizzare, formare e informare sull'uguaglianza di genere e sulla comunicazione in situazioni di emergenza, promuovendo il contrasto alle discriminazioni e l'adozione di un linguaggio inclusivo; b) sensibilizzare sulla tematica delle molestie sessuali sul posto di lavoro, valorizzando il contenuto del D.M. 146/bis del 13 aprile 2011 (Codice di condotta contro le molestie sessuali); c) aumentare la conoscenza delle attività svolte dallo Sportello di Ascolto, valorizzandone il ruolo di supporto e dialogo con particolare riferimento a questioni di interesse comune.
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	https://www.miur.gov.it/web/guest/-/decreto-ministeriale-n-60-del-31-marzo-2023	A) Il PIAO 2023-2025 del Ministero dell'Istruzione e del Merito individua obiettivi per favorire la parità e le pari opportunità, anche come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, nonché l'equilibrio di genere, specie in ambito lavorativo. B) https://www.miur.gov.it/web/guest/-/decreto-ministeriale-n-60-del-31-marzo-2023. C) Il PIAO 2023-2025 del Ministero dell'Istruzione e del Merito annovera la redazione del bilancio di genere come linea generale di intervento per garantire la parità di genere e le pari opportunità. D) Le principali azioni intraprese dall'amministrazione sono: 1) garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità; 2) promozione di 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; 3) percorsi informativi/formativi, per tutti i livelli dell'amministrazione, sulla cultura di genere, sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione e sul codice di comportamento; 4) realizzare attività formative e/o iniziative alla "gestione dei conflitti"; 5) attivazione delle iniziative alla "gestione dei conflitti". E) Le principali azioni intraprese dall'amministrazione per sensibilizzare e contrastare la violenza di genere sono le seguenti: 1) promozione, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione, di una cultura di genere e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e/o violenza, diretta e indiretta, anche mediante la promozione delle iniziative della rete dei CUG; 2) promuovere giornate informative e di sensibilizzazione sui temi della salute, della prevenzione e sulla cultura di genere; 3) promuovere corsi formativi di sensibilizzare del personale tematiche sociali particolarmente rilevanti, quali: raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata (erogati dalla Piattaforma Syllabus).
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao-2023-2025	a) Nel PIAO 2023-2025 sono stati individuati gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere; b) Indirizzo del sito istituzionale dell'Amministrazione, da cui è scaricabile il PIAO 2023-2025: https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao-2023-2025; c) Nel PIAO 2023-2025, tra gli obiettivi diretti a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, non sono state previste le attività del bilancio di genere; d) ed e) Nel PIAO 2023-2025, è stato previsto, tra l'altro, il seguente obiettivo: "Definizione, d'intesa con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, di iniziative formative destinate al personale dell'Amministrazione civile, fruibili anche a distanza, concernenti la promozione di pari opportunità tra i generi, le misure di contrasto alla discriminazione basate sul genere, con possibile approfondimento della figura del consigliere di parità, e il lavoro agile".
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO		
MINISTERO DELL'INTERNO - DIPARTIMENTO DI PUBBLICA SICUREZZA		

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 Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

CdR	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2023
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2024	Nel corso del 2023, le iniziative attuate dal Ministero nell'ambito delle azioni positive per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere si sono focalizzate particolarmente, ma non esclusivamente, sulle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Si segnalano, in particolare: - servizio di nido aziendale incardinato nella sede del MASE per i figli e i nipoti in linea retta dei dipendenti, con orario di funzionamento full time 8.00-17.30; - ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, con particolare riguardo al personale in condizione di fragilità, attraverso il ricorso al lavoro agile, al telelavoro e all'introduzione del lavoro da remoto con vincolo di tempo; - implementazione di ulteriori modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, attraverso l'istituto del part-time orizzontale, verticale e misto; - flessibilità oraria in entrata, con in ingresso fino alle ore 11:00, per favorire particolari situazioni personali, sociali e familiari; - riattivazione del servizio dello Sportello di ascolto, con individuazione di due Consulenti, in aggiunta alla Consigliera di fiducia già nominata nel 2022; - diffusione delle iniziative a supporto delle politiche di genere promosse dalla Rete Nazionale dei CUG; - organizzazione di eventi di formazione sul tema della violenza di genere rivolti a tutto il personale del MASE, tramite il CUG del MASE; - avvio del ciclo di indagini sul benessere organizzativo (prima indagine sul tema lavoro agile, programmate per il 2024 due indagini rispettivamente sui temi: parità di genere e comunicazione interna); - nomina del Responsabile per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (Disability manager).
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI		
MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	https://trasparenza.mur.gov.it/archiviofile/mur/Performance/PIAO/PIAO%202023-2025/PIAO%20MUR%202023-2025.pdf	a) Promuovere il benessere fisico e psicosociale delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzando il personale come risorsa strategica e adottando strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità. Riservare un terzo dei posti delle commissioni esaminatrici a donne. c) Tra le attività, il PIAO illustra le attività del bilancio di genere tra gli obiettivi diretti a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, tra cui: Promozione delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e in linea con l'obiettivo 5 dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. d/e) Le principali azioni programmate includono: Favorire l'equilibrio di genere e le pari opportunità. Tutto ciò attuando, una triplice strategia di miglioramento del benessere organizzativo e individuale, di conciliazione vita/lavoro, di sensibilizzazione e, da ultimo di comunicazione e formazione sulle pari opportunità; Affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione e violenza di genere, a tal riguardo, sul portale della formazione Syllabus e presente un corso denominato "Riforma Mentis". Questo corso mira a raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani;
MINISTERO DELLA DIFESA - ARMA DEI CARABINIERI	https://www.carabinieri.it/nostro-aiuto/amm-trasp/amm-trasp-cr/disposizioni-general	In relazione alle attività di bilancio di genere, illustrate nel PIAO 2023-2025, nel 2023 sono state effettuate le seguenti iniziative: - formazione e addestramento del personale, per aumentare la conoscenza complessiva in materia di prospettiva di genere, sul fenomeno della violenza di genere e sulle conseguenti ricadute, in termini di procedure operative e di tutela personale; - accesso a misure di benessere organizzativo per il personale dipendente (offerta di servizi e rimborso parziale rette di asili nido); - emanazione circolare riguardante le disposizioni sull'impiego del personale in stato di gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto.
DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE	extension//elhekieabhbkmcefcnohjdjgicadp/https://www.difesa.it/assets/allegati/211271be9d52-1a30-4418-8b4b-93d0686ba435.pdf	
MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE	https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/piano-integrato-attivita-organizzazione/3792.html	Il Piao 2023-2025 prevede anche il Piano triennale delle Azioni Positive (Allegato F del Piao - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025) contenente sia misure tese a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro, sia proposte e soluzioni per incrementare il benessere organizzativo e favorire l'ulteriore affermazione della cultura del rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. Le azioni ivi indicate possono inquadrarsi in cinque direttrici: - promozione del benessere organizzativo ed individuale; - conciliazione lavoro/vita privata; - formazione, sensibilizzazione, comunicazione; - promozione del ruolo del CUG e della Consigliere/a di Fiducia; - promozione della salute e della sicurezza sul lavoro. Le attività mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità sono illustrate nel PIAO tra gli obiettivi diretti a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. In prospettiva, la Difesa continuerà a sviluppare e consolidare azioni a supporto della parità e del benessere organizzativo, quali indispensabili precondizioni per la valorizzazione del personale e la crescita dei livelli di efficienza dell'Amministrazione. In particolare, si lavorerà nel rafforzamento del ruolo del CUG e dei Consiglieri di Fiducia come strumenti di prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione interne all'organizzazione sullo stato di benessere negli ambienti lavorativi. Quali azioni per raggiungimento dell'obiettivo del benessere organizzativo ed individuale è stata prevista la creazione di una banca dati sulle competenze professionali del personale civile maturate anche in altri ambiti al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane nonche' l'istituzione della figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità ai sensi dell'art. 39 ter del D.Lgs. 165 del 2001. Infine, sempre in tema di benessere organizzativo, è stato introdotto, nel CCNI parte giuridica ed economica firmato il 4 dicembre 2023, il cd. welfare integrativo per garantire il quale, concordemente con le OO.SS. verranno intraprese iniziative volte ad ottenere la parità di trattamento nella concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale civile e l'adeguatezza delle risorse economiche, che non potranno essere inferiori a quelle destinate al personale militare. Tra le azioni positive dirette alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere previste nel PIAO 2023- 2025 -nell'ambito della direttiva formazione, sensibilizzazione, comunicazione- rientra l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di prevenire qualsiasi forma di discriminazione e 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 Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

CdR	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2023
MINISTERO DELLA DIFESA - STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE	PIAO_2023_2025_firmato.pdf (difesa.it)	2.2.5. Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere
MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA MILITARE		
MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO		
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	www.politicheagricole.it	All'interno del PTAP 2023, incluso nel PIAO 2023-2025, sono stati individuati obiettivi finalizzati a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. In particolare, nell'ambito dell'iniziativa n.3 "Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità" e dell'obiettivo n.4 "Formazione ed aggiornamento per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità. Sensibilizzazione e comunicazione" nel 2023 è stata implementata l'azione positiva diretta alla realizzazione di percorsi formativi in attuazione dei principi delle pari opportunità, tramite l'attivazione di una convenzione con Fomez PA per la realizzazione di percorsi formativi che includono un corso specifico sul tema della parità di genere. Inoltre, nell'ambito dell'iniziativa n. 4 "Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità" e del relativo obiettivo n.5: "Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti." nel corso del 2023 è stata attivata, previo confronto con il CUG, una convenzione tra il Masaf e l'Ordine degli Psicologi del Lazio per la realizzazione di un progetto in grado di incidere positivamente sul benessere organizzativo del Ministero. Nel 2023 è stato, altresì, predisposto il testo del "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità dei lavoratori" del Masaf, del quale si prevede una prossima adozione all'interno del Ministero, previa approvazione da parte del CUG. Infine, nel corso del 2023 si è provveduto a promuovere e realizzare una migliore informazione sul ruolo del CUG (Iniziativa n. 5 - Obiettivo n.6: "Valorizzazione e promozione del ruolo del CUG all'interno del Ministero."), anche mediante la presentazione del PTAP nell'Amministrazione, ed è stata attuata l'azione positiva di coinvolgimento del CUG in tutte le occasioni in cui si affrontano materie relative al benessere del personale, o con riflessi sull'organizzazione e gestione del personale, al fine di valorizzare i principi di pari opportunità e benessere dei dipendenti.
MINISTERO DELLA CULTURA	https://piao.dfp.gov.it/node/18536 https://trasparenza.cultura.gov.it/contenuto69_piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza_769.html	In base al principio per cui l'attività di un'Amministrazione è tanto più "performante" quanto più riesce a favorire il benessere dei propri dipendenti, a completamento della sottosezione "performance", si elencano le azioni finalizzate al pieno rispetto del benessere organizzativo e della parità di genere, sottolineandone l'importanza per il miglioramento dei risultati raggiunti, in termini di efficienza, efficacia e di creazione di Valore Pubblico. Le proposte di seguito elencate hanno ad oggetto iniziative mirate a migliorare la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con il lavoro, nonché a promuovere la cultura di genere e delle pari opportunità nell'Amministrazione non soltanto al fine di ridurre le differenze di genere, ma anche per ottenere un cambiamento nelle pratiche istituzionali, nei modelli organizzativi del lavoro e del tempo: Questionario di rilevazione sul benessere organizzativo; Promozione di iniziative di prevenzione e screening; Welfare; Iniziative di promozione della mobilità sostenibile (Mobility Manager); Gender Equality Plan (GEP); Osservatorio per la parità di genere; Bilancio di genere; Contrasto alla violenza di genere e alle situazioni di disagio causate da molestie morali e psico fisiche correlate all'ambiente lavorativo; Tutela e promozione dei diritti delle persone con disabilità; Adozione di misure per facilitare il rientro al lavoro del personale che si è assentato dal servizio per lunghi periodi.
MINISTERO DELLA SALUTE		
MINISTERO DEL TURISMO	https://www.ministeroturismo.gov.it/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao/	Tra le misure contemplate, per l'area di rischio "Acquisizione e gestione del personale", si segnala la misura M12 "Definizione di una procedura per la prevenzione dei fenomeni di mobbing, di discriminazione di genere e per il monitoraggio del benessere dell'ambiente lavorativo (ad esempio tramite la somministrazione di questionari in forma anonima)".

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione - Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive (Cfr. Appendice II).

CAPITOLO 3 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere approvati nel 2023

Nel corso del 2023 sono stati varati interventi per affrontare i divari di genere presenti in molteplici ambiti. Particolare attenzione viene rivolta al contrasto alla violenza di genere, con l'entrata in vigore di una legge⁵¹⁷ dedicata interamente a tale tematica e che introduce una serie di misure volte a rafforzare la protezione preventiva delle vittime e ad ampliarne la tutela (Riquadro III.II.I). E' inoltre istituita una Commissione bicamerale d'inchiesta per indagare il fenomeno della violenza di genere (in special modo il femminicidio), e sono previste misure maggiormente orientate ad aiutare le donne vittime di violenza a raggiungere una propria indipendenza economica, ad esempio attraverso l'incremento delle risorse dedicate al reddito di libertà e con l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza e beneficiarie del reddito di libertà. Inoltre, ai fini dell'ottenimento dell'Assegno di inclusione, viene prevista l'esclusione delle donne vittime di violenza prese in carico da centri antiviolenza, dall'obbligo di adesione ad un percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa.

Particolare attenzione viene dedicata anche a interventi di conciliazione tra vita privata e professionale, tra i quali si distinguono numerose misure di sostegno ai caregiver familiari e l'incremento dell'indennità prevista per i genitori che fruiscono alternativamente del congedo parentale.

Infine, un impatto sul contrasto alla violenza di genere e sulla conciliazione tra vita privata e lavorativa è associato ad alcune misure introdotte in chiave emergenziale e temporanea nel 2023 che vengono, pertanto, analizzate in un apposito riquadro (Riquadro III.II.III).

3.1 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella legge di bilancio per il 2023

La legge di bilancio per il 2023 ha introdotto nuove misure aventi un impatto di genere (Riquadro III.I.I), inerenti in particolare al contrasto alla violenza di genere, alla conciliazione tra vita privata e vita professionale, al mercato del lavoro, alla tutela del lavoro, previdenza e assistenza, alla tutela della maternità, a salute stili di vita e sicurezza e all'istruzione ed interventi contro gli stereotipi di genere.

⁵¹⁷ Legge n. 168/2023.

Per contrastare la violenza di genere, nell'ambito di attuazione del Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica⁵¹⁸, la legge di bilancio per il 2023 interviene incrementando le risorse del Fondo per il reddito di libertà delle donne vittime di violenza, per una cifra pari a 1.85 milioni di euro per il 2023. Viene previsto anche un aumento delle dotazioni del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità⁵¹⁹: 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. Relativamente al finanziamento di tale Fondo, è poi intervenuta la Legge di bilancio per il 2024 nella quale sono previsti un incremento di 4 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, da destinare esclusivamente per l'istituzione e il potenziamento dei centri di riabilitazione per il recupero degli uomini autori di violenza di genere; un ulteriore aumento di dotazione pari a 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026 finalizzato alla realizzazione di centri antiviolenza; un incremento di 3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 destinato al rafforzamento della prevenzione della violenza nei confronti delle donne e della violenza domestica e, in particolare, a rendere a carattere continuo e permanente le iniziative formative in materia di contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica, previste dall'articolo 6 della legge n. 168/2023.

Sempre relativamente al contrasto alla violenza di genere, è stato rifinanziato dalla legge di bilancio per il 2023 anche 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, per ciò che concerne l'assegno unico e universale per i figli a carico⁵²⁰, la cui disciplina era stata novellata nel corso del 2022⁵²¹, la Legge di bilancio per il 2023 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 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.

Sono inoltre rese permanenti, al fine della misura dell'assegno, le equiparazioni già previste fino al 31 dicembre 2022, tra il figlio minorenni a carico e il figlio maggiorenne disabile e a carico, e tra il figlio minorenni disabile e a carico e il figlio di età inferiore a ventuno anni disabile e a carico. Sempre con 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

⁵¹⁸ Piano strategico la cui elaborazione e successiva adozione è stata prevista dalla Legge di bilancio per il 2022 (legge n. 234/2021), che deve avere una cadenza almeno triennale, oltre che mantenersi in sinergia con gli obiettivi della Convenzione di Istanbul dell'11 maggio 2011, ratificata ai sensi della legge n. 77/2013.

⁵¹⁹ 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.

⁵²⁰ 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.

⁵²¹ Art. 38 del decreto-legge n. 73/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2022. È stato previsto: 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.

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. Successivamente, con la Legge di bilancio per il 2024 viene disposto, per i genitori che fruiscono alternativamente del congedo parentale, in aggiunta all'attuale previsione di una indennità pari dell'80 per cento della retribuzione per un mese entro il sesto anno di vita del bambino, il riconoscimento di un'indennità pari al 60 per cento (e non più al 30 per cento) per un mese ulteriore al primo. Per il solo anno 2024, la misura dell'indennità riconosciuta per il mese ulteriore al primo è tuttavia pari all'80 per cento della retribuzione, invece che al 60 per cento, per i lavoratori che terminano, dopo il 31 dicembre 2023, il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità.

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 agricola giovanile e femminile⁵²² 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 2021-2022⁵²³. 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 mesi⁵²⁴; 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. L'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali viene previsto anche dalla Legge di bilancio per il 2024. In questo caso, l'agevolazione è però concepita al fine di favorire il percorso di uscita dalla violenza attraverso l'inserimento nel mercato del lavoro e, dunque, destinata ai datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del reddito di libertà. Tale sgravio è riconosciuto nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui e per la durata di 24 mesi, se l'assunzione è a tempo indeterminato, di 12 mesi, se è a termine, e di 18 mesi, se il relativo contratto è

⁵²² Incentivi di cui al Capo III, articoli 9- 10 quater del decreto legislativo. n. 185/2000.

⁵²³ 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.

⁵²⁴ 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.

trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato. Tali benefici contributivi sono riconosciuti entro determinati limiti di spesa per gli anni dal 2024 al 2028.

Per quanto riguarda la tutela del lavoro, previdenza e assistenza, con la legge di bilancio per il 2023 si proroga l'accesso della prestazione c.d. Ape sociale a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2023, confermando la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli (cd. APE sociale donna)⁵²⁵. Nel dettaglio, si tratta dei benefici relativi alla riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli, pari a un anno per ogni figlio fino ad un massimo di due anni. La Legge di bilancio per il 2024 proroga poi fino al 31 dicembre 2024 delle disposizioni che istituiscono l'Ape sociale, per i soggetti che si trovano in possesso dei requisiti richiesti al compimento di un'età anagrafica di 63 anni e 5 mesi (e non più di 63 anni). Conseguentemente si conferma per il 2024 la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli. Si incrementa inoltre l'autorizzazione di spesa che finanzia il beneficio in esame⁵²⁶, di 85 milioni di euro per il 2024, di 168 milioni di euro per il 2025, di 127 milioni di euro per il 2026, di 67 milioni di euro per il 2027 e di 24 milioni di euro per il 2028.

La legge di bilancio per il 2023 estende anche alle lavoratrici che abbiano maturato determinati requisiti entro il 31 dicembre 2022 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 contributivo⁵²⁷. Tali requisiti sono diversi da quelli previsti dai precedenti interventi⁵²⁸ 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 aziendale⁵²⁹, nel qual caso viene ridotto di due anni a prescindere dal numero di figli. Anche in questo caso, con la Legge di bilancio per il 2024 si conferma il beneficio "Opzione donna" anche alle lavoratrici che abbiano maturato determinati requisiti entro il 31 dicembre 2023. Tali requisiti consistono in un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e in un'età pari o superiore a 61 anni, in luogo dei 60 anni previsti in precedenza, ridotta di

⁵²⁵ La legge di bilancio per il 2022 (legge n. 234/2021) aveva già esteso l'accesso alla prestazione per coloro che avessero maturato i requisiti nel 2022, prevedendo il riconoscimento dell'indennità a domanda nel limite di 300 milioni di euro per il 2017, di 630 milioni di euro per il 2018, di 666,5 milioni di euro per il 2019, di 530,7 milioni di euro per il 2020, di 411,1 milioni di euro per il 2021, di 285,1 milioni di euro per l'anno 2022, di 169,3 milioni di euro per il 2023, di 119,9 milioni di euro per il 2024, di 71,5 milioni di euro per il 2025 e di 8,9 milioni per il 2026.

⁵²⁶ Autorizzazione di cui al comma 186 dell'articolo 1 della legge n. 232/2016.

⁵²⁷ Istituto introdotto dall'articolo 1, comma 9 legge n. 243/2004.

⁵²⁸ 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 Legge di bilancio per il 2022 (legge n. 234/2021) ha ulteriormente spostato la data al 31 dicembre 2020. La Legge di bilancio per il 2022 prevedeva in particolare che potessero accedere a "Opzione donna" anche le lavoratrici che avessero 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 applicavano le decorrenze di 12 mesi per le dipendenti e di 18 mesi per le autonome.

⁵²⁹ 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.

un anno per ogni figlio e nel limite massimo di due anni, unitamente alla presenza di una delle tre condizioni già previste dalla Legge di bilancio 2023.

Relativamente all'ambito della salute, stile di vita e sicurezza, la Legge di bilancio per il 2023 ha ridotto l'IVA sui prodotti per la protezione dell'igiene femminile diversi da quelli compostabili, portandola 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 autoveicoli⁵³⁰.

Sempre con riferimento 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 maternità delle atlete non professioniste. La norma istitutiva di tale Fondo⁵³¹ 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 2023 è prevista l'erogazione, nel limite massimo di spesa di 1 milione di 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 sport⁵³².

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 genere⁵³³. 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

⁵³⁰ Tali prodotti sono indicati dettagliatamente al n. 1-sexies) della Tabella A, Parte II-bis allegata al D.P.R. n. 633/1972.

⁵³¹ 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.

⁵³² D.P.C.M. del 24 marzo 2023. 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 non svolgono un lavoro che garantisca tutele previdenziali in caso di maternità, che hanno svolto nella stagione sportiva in corso o precedente 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. A condizione che l'atleta abbia interrotto la propria attività agonistica, il diritto a percepire il contributo può essere esercitato dalla fine del primo mese di gravidanza e non oltre la fine degli undici mesi successivi; tale diritto decade se l'atleta riprende l'attività agonistica.

⁵³³ 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.

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 *Academy*⁵³⁴. 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 formazione⁵³⁵. 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. Coerentemente con quanto previsto dalla Legge di bilancio per il 2023, in disposizioni normative successive⁵³⁶ viene sottolineato che le iniziative da realizzare nell'ambito della Settimana nazionale delle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche perseguono, tra le altre, anche la finalità di promuovere la partecipazione femminile e incentivare azioni in favore delle donne per il contrasto dei pregiudizi e degli stereotipi di genere. Pertanto, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità⁵³⁷ è incrementato di 2 milioni di euro per l'anno 2024, mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica⁵³⁸.

⁵³⁴ A tale scopo viene novellato l'art. 9, comma 3, della L. 99/2022.

⁵³⁵ Decreto legislativo n. 21/2008: a tale scopo, viene aggiunto l'art. 3, comma 1, la lettera c-bis).

⁵³⁶ Art.2 della legge n. 187/2023.

⁵³⁷ Fondo di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge n. 223/2006, convertito con modificazioni dalla legge n. 248/2006.

⁵³⁸ Fondo di cui all'articolo 10 comma 5 del decreto-legge n. 282/2004, convertito con modificazioni dalla legge n. 307/2004.

Riquadro III.I.1 - Interventi con legge di bilancio per il 2023 per la riduzione dei divari di genere

La legge di bilancio per il 2023⁵³⁹ 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 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).

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.

⁵³⁹ 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 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.

3.2 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere adottati nel corso del 2023

Oltre che nella legge di bilancio, sono stati adottati interventi inerenti alle tematiche di genere nel corso del 2023 (Riquadro III.II.II). In particolare, relativamente al **contrasto alla violenza di genere** è entrata in vigore una **legge dedicata all'introduzione di disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica**⁵⁴⁰. Nel dettaglio, la legge interviene su numerosi ambiti relativi al contrasto alla violenza di genere: rafforzamento delle misure in tema di ammonimento e di informazione alle vittime; potenziamento delle misure di prevenzione; misure in materia di formazione dei ruoli di udienza e trattazione dei processi; trattazione spedita degli affari nella fase cautelare; disposizioni in materia di attribuzioni del Procuratore della Repubblica; iniziative formative in materia di contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica; termini per la valutazione delle esigenze cautelari; rilevazione dei termini; modifiche relative agli effetti della violazione degli ordini di protezione contro gli abusi familiari; arresto in flagranza differita; disposizioni in materia di allontanamento d'urgenza dalla casa familiare; rafforzamento delle misure cautelari e dell'uso del braccialetto elettronico; ulteriori disposizioni in materia di misure cautelari coercitive; disposizioni in materia di informazioni alla persona offesa dal reato e di obblighi di comunicazione; disposizioni in materia di sospensione condizionale della pena; modifiche all'articolo 13 della legge n. 122 del 2016 in materia di indennizzo in favore delle vittime di reati intenzionali violenti; provvisoria a titolo di ristoro anticipato a favore delle vittime o degli aventi diritto; riconoscimento e attività degli enti e delle associazioni organizzatori di percorsi di recupero destinati.

⁵⁴⁰ Legge n. 168/2023.

Riquadro III.II.1 - Interventi contenuti nella legge n. 168/2023, recante "Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica"

La legge n. 168 del 2023 ha introdotto una serie di misure volte a contrastare la violenza di genere, orientate, in particolare, a rafforzare la protezione preventiva delle vittime e ad ampliarne la tutela. Di seguito, vengono dunque analizzati i singoli interventi volti a perseguire i suddetti scopi.

- Rafforzamento delle misure in tema di ammonimento e di informazione alle vittime⁵⁴¹: in caso di commissione di specifici reati, consumati o tentati⁵⁴², si estende l'ambito di applicazione dell'ammonimento del Questore e degli obblighi informativi nei confronti delle vittime di violenza, a carico delle forze dell'ordine, dei presidi sanitari e delle istituzioni pubbliche. Sempre con riferimento a determinati reati⁵⁴³, si prevede un aumento fino a un terzo della pena, se il fatto violento è commesso da soggetto già ammonito, anche se la vittima è diversa da quella per la cui tutela è stato adottato l'ammonimento. Nell'ambito della definizione di "violenza domestica", viene poi inserito il concetto di "violenza assistita", ovvero la violenza commessa in presenza di minori di età, in grado di produrre effetti traumatici di pari intensità rispetto a quelli prodotti dalle violenze subite in maniera diretta. Viene inoltre prevista la possibilità di revoca dell'ammonimento su istanza dell'ammonito, non prima che siano trascorsi tre anni e che venga valutata la sua partecipazione a percorsi di recupero, con i relativi esiti. Si amplia l'ambito di applicazione delle misure a sostegno delle vittime di violenza domestica o sessuale e, in particolare, si applica ad ulteriori casi specifici⁵⁴⁴ l'obbligo da parte delle forze dell'ordine, dei presidi sanitari e delle istituzioni pubbliche, che ricevono dalla vittima la notizia di reato, di informare quest'ultima sui centri antiviolenza presenti sul territorio e di metterla in contatto con gli stessi, qualora la donna ne faccia esplicita richiesta. La norma prevede, inoltre, la procedibilità d'ufficio per i reati suscettibili di ammonimento⁵⁴⁵, se commessi nell'ambito della violenza domestica da un soggetto già ammonito in precedenza. Per i medesimi reati si prevede anche che l'organo di polizia procedente qualora rilevi il pericolo di reiterazione delle condotte, ne dia comunicazione al Prefetto affinché possa adottare misure di vigilanza dinamica nei confronti della vittima, quali la sorveglianza svolta in forma mobile.

- Potenziamento delle misure di prevenzione⁵⁴⁶: vengono introdotte modifiche al Codice antimafia e alle misure di prevenzione, finalizzate ad evitare la commissione di reati da parte di soggetti socialmente pericolosi. Nello specifico, viene estesa l'applicabilità delle misure di prevenzione personali anche ai soggetti indiziati di alcuni reati nell'ambito della violenza di genere e domestica⁵⁴⁷, ma si interviene anche sulla misura della sorveglianza speciale, con "braccialetto elettronico", ma anche attraverso l'imposizione da parte del Tribunale, del

⁵⁴¹ Art. 1 della legge n. 168/2023.

⁵⁴² Nello specifico, si tratta dei seguenti reati: violenza privata (art. 610 c.p.); minaccia aggravata (art. 612, co.2, c.p.); atti persecutori (art. 612-bis c.p.); diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti (art. 612-ter c.p.); violazione di domicilio (art. 614 c.p.); danneggiamento (art. 635 c.p.).

⁵⁴³ Si tratta dei seguenti reati: percosse (art. 581 c.p.); lesioni personali (art. 582 c.p.); violenza privata (art. 610 c.p.); minaccia grave (art. 612 co.2, c.p.); violazione di domicilio (art. 614 c.p.); danneggiamento (art. 635 c.p.); atti persecutori (art. 612-bis); diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti (art. 612-ter).

⁵⁴⁴ Si tratta dei casi di: violenza privata (art. 610 c.p.); minacce aggravate (art. 612, co.2, c.p.); violazione di domicilio (art. 614 c.p.); danneggiamento (art. 635 c.p.); tentato omicidio (art. 575); deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso (art. 583-quinquies); diffusione illecita di immagini o di video sessualmente espliciti (art. 612-ter).

⁵⁴⁵ Si tratta dei seguenti reati: percosse (art. 581 c.p.); lesioni personali semplici (art. 582, primo comma, c.p.); lesioni personali aggravate (art. 582 co.2, c.p.); violenza privata (art. 610 c.p.); minaccia grave (art. 612, co.2, prima ipotesi c.p.); atti persecutori (art. 612-bis c.p.); diffusione illecita di immagini o di video sessualmente espliciti (art. 612-ter c.p.); violazione di domicilio (art. 614 c.p.); danneggiamento (art. 635 c.p.).

⁵⁴⁶ Art. 2 della legge n. 168/2023.

⁵⁴⁷ Si tratta dei seguenti reati, consumati o tentati: omicidio (art. 575 c.p.); lesioni gravi (art. 583), aggravate dal legame familiare o affettivo ex art. 577, co.1 e co.2, c.p.; deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso (art. 583-quinquies c.p.); violenza sessuale (art. 609-bis c.p.).

divieto di avvicinarsi a determinati luoghi, frequentati abitualmente dalle vittime. In caso di violazione dei provvedimenti d'urgenza, è prevista la reclusione da uno a cinque anni e l'arresto, anche fuori dei casi di flagranza. Infine, la norma prevede che l'analisi criminologica sulla violenza di genere, elaborata annualmente dal Ministero dell'interno, Dipartimento della pubblica sicurezza, comprenda anche il monitoraggio sulla fattibilità tecnica degli strumenti elettronici di controllo a distanza.

- **Misure in materia di formazione dei ruoli di udienza e trattazione dei processi**⁵⁴⁸: viene disposta l'assoluta priorità nella formazione dei ruoli di udienza e nella trattazione dei processi relativi a determinati reati violenti⁵⁴⁹.

- **Trattazione spedita degli affari nella fase cautelare**⁵⁵⁰: è previsto che, nei processi sui delitti di violenza di genere e domestica⁵⁵¹, venga data priorità anche alla richiesta di applicazione di misura cautelare personale e alla relativa decisione.

- **Disposizioni in materia di attribuzioni del Procuratore della Repubblica**⁵⁵²: vengono introdotte misure per favorire la specializzazione degli uffici requiranti o che svolgono attività connesse alla funzione di "pubblico ministero", in materia di violenza di genere e domestica. Con riferimento alle attribuzioni del Procuratore della Repubblica, in caso di delega, l'individuazione dei Procuratori aggiunti o uno o dei magistrati deve avvenire specificamente per la cura degli affari in materia di violenza di genere e domestica.

- **Iniziative formative in materia di contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica**⁵⁵³: l'Autorità politica delegata per le pari opportunità, con il supporto dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne, predispone apposite linee guida nazionali per orientare la formazione degli operatori che entrano in contatto con le donne vittime di violenza. All'interno delle linee programmatiche che il Ministro della giustizia annualmente propone alla Scuola superiore della magistratura, si prevede anche l'inserimento di specifiche iniziative formative in materia di violenza di genere.

- **Termini per la valutazione delle esigenze cautelari**⁵⁵⁴: all'interno del Codice di Procedura Penale viene introdotto un articolo che disciplina l'applicazione delle misure cautelari relative ai delitti di violenza di genere⁵⁵⁵: il Pubblico Ministero deve proporre istanza di misure cautelari entro trenta giorni dall'iscrizione del nominativo di colui che ha commesso il delitto nel registro delle notizie di reato; il Giudice deve pronunciarsi sulla richiesta nel termine di venti giorni dal deposito dell'istanza.

- **Rilevazione dei termini**⁵⁵⁶: si introduce l'obbligo del Procuratore Generale presso la Corte di Appello di acquisire, ogni tre mesi, i dati sul rispetto dei termini relativi ai procedimenti di cui all'articolo 362-bis c.p.p., recante "Misure urgenti di protezione della persona offesa", dalle Procure della Repubblica del distretto, e di inviare, ogni sei mesi, una relazione al Procuratore Generale presso la Corte di cassazione.

⁵⁴⁸ Art. 3 della legge n. 168/2023.

⁵⁴⁹ Si tratta dei seguenti reati: violazione dei provvedimenti di allontanamento dalla casa familiare e del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa (art. 387-bis c.p.); costrizione o induzione al matrimonio (art. 558-bis c.p.); lesioni personali aggravate (art. 582 aggravate ai sensi dell'art. 576, co.1, numeri 2, 5 e 5.1 e ai sensi dell'art. 577, primo co.1 e co.2, c.p.); deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso (art. 583- quinquies c.p.); di interruzione di gravidanza non consensuale (art. 593-ter c.p.); diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti (art. 612- ter c.p.); stato di incapacità procurato mediante violenza, laddove il colpevole abbia agito con il fine di far commettere un reato, ovvero la persona resa incapace commetta, in tale stato, un fatto previsto dalla legge come delitto (art. 613, co.3, c.p.).

⁵⁵⁰ Art. 4 della legge n. 168/2023.

⁵⁵¹ Nello specifico, si tratta dei processi relativi ai seguenti delitti: maltrattamenti (art. 572 c.p.); violenza sessuale anche di gruppo, atti sessuali con minorenne, corruzione di minorenne (artt. 609-bis e ss. c.p.); atti persecutori (art. 612-bis c.p.).

⁵⁵² Art. 5 della legge n. 168/2023.

⁵⁵³ Art. 6 della legge n. 168/2023.

⁵⁵⁴ Art. 7 della legge n. 168/2023.

⁵⁵⁵ Articolo 362 bis c.p.p., rubricato "Misure urgenti di protezione della persona offesa".

⁵⁵⁶ Art. 8 della legge n. 168/2023.

- **Modifiche relative agli effetti della violazione degli ordini di protezione contro gli abusi familiari**⁵⁵⁷: la norma innalza la pena per la violazione dell'allontanamento dalla casa familiare e del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla vittima. Si applica la disciplina penalistica anche alla violazione degli ordini di protezione contro gli abusi familiari, emessi dal Giudice in sede civile, e alla violazione di un provvedimento equivalente, assunto nel procedimento di separazione dei coniugi o nello scioglimento degli effetti civili del matrimonio.

- **Arresto in flagranza differita**⁵⁵⁸: la norma introduce nel Codice di Procedura Penale l'articolo 382 bis, che consente l'arresto in flagranza differita (o sulla base di documentazione video-fotografica o informatica) e, entro le 48 ore dal fatto, in tutti i casi di violazione dell'allontanamento dalla casa familiare, del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla vittima, di maltrattamenti contro familiari e conviventi e di atti persecutori.

- **Disposizioni in materia di allontanamento d'urgenza dalla casa familiare**⁵⁵⁹: si prescrive che, anche al di fuori dai casi di flagranza, il Pubblico Ministero deve disporre nei confronti del soggetto indiziato di alcuni reati (tra i quali maltrattamenti contro familiari, lesioni ed altri delitti di minaccia e violenza), l'allontanamento urgente dalla casa familiare e il divieto di avvicinarsi ai luoghi frequentati dalla vittima, qualora sussista un grave ed attuale pericolo di vita o dell'integrità fisica della vittima e non sia possibile, dunque, attendere il provvedimento del giudice⁵⁶⁰.

- **Rafforzamento delle misure cautelari e dell'uso del braccialetto elettronico**⁵⁶¹: viene imposto alla polizia giudiziaria di accertare preventivamente la fattibilità tecnica dell'utilizzo del braccialetto elettronico o di altri strumenti tecnici di controllo. È prevista anche la custodia cautelare in carcere nel caso di manomissione di tali strumenti. Inoltre, la disposizione amplia il novero dei reati per i quali può essere previsto l'allontanamento dalla casa familiare, l'uso del braccialetto elettronico e il dovere di mantenere una determinata distanza, non inferiore a 500 metri, dalla casa familiare o dai luoghi frequentati dalla vittima. La misura può essere disposta anche al di fuori dei limiti di pena previsti per l'applicazione delle misure cautelari. Il Giudice può anche applicare misure più gravi se l'imputato nega il consenso ad essere controllato con il braccialetto elettronico o se non sussiste fattibilità tecnica per il suo utilizzo.

- **Ulteriori disposizioni in materia di misure cautelari coercitive**⁵⁶²: la norma prevede l'inserimento di ulteriori reati per i quali è esclusa l'applicazione della custodia cautelare in carcere o degli arresti domiciliari, se il Giudice concede la sospensione condizionale della pena⁵⁶³.

- **Disposizioni in materia di informazioni alla persona offesa dal reato e di obblighi di comunicazione**⁵⁶⁴: la norma prevede: l'obbligo di immediata comunicazione alle vittime di violenza di genere dei provvedimenti che influiscono negativamente sulla libertà personale dell'autore del reato; l'obbligo del Giudice di comunicare l'estinzione, la revoca o la

⁵⁵⁷ Art. 9 della legge n. 168/2023.

⁵⁵⁸ Art. 10 della legge n. 168/2023.

⁵⁵⁹ Art. 11 della legge n. 168/2023.

⁵⁶⁰ Entro le successive 48 ore, il P.M. provvede ad effettuare la richiesta di convalida al Giudice per le indagini preliminari, in assenza della quale il provvedimento di allontanamento d'urgenza diviene inefficace. Il Giudice è tenuto a fissare entro 48 ore l'udienza di convalida.

⁵⁶¹ Art. 12 della legge n. 168/2023.

⁵⁶² Art. 13 della legge n. 168/2023.

⁵⁶³ Le fattispecie delittuose inserite sono: violazione dell'allontanamento dalla casa familiare e del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla vittima (art. 387-bis c.p.); lesioni personali aggravate (art. 582 c.p.); applicazione delle misure limitative della libertà personale in deroga ai limiti di pena richiesti dall'art. 280 c.p.p., anche per i delitti di cui al punto precedente; l'applicabilità della conversione dell'arresto in flagranza o del fermo (c.d. misure precautelari) in una misura coercitiva, anche ai casi di arresto per violazione di allontanamento dalla casa familiare e del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla vittima (art. 387-bis c.p.) o di lesioni personali aggravate (art. 582 c.p.).

⁵⁶⁴ Art. 14 della legge n. 168/2023.

sostituzione delle misure cautelari coercitive all'autorità di pubblica sicurezza competente per l'eventuale adozione di misure di prevenzione, dirette ad evitare la commissione di reati da parte di soggetti ritenuti socialmente pericolosi; l'obbligo di comunicare al Prefetto l'estinzione, la revoca delle misure coercitive e interdittive o la loro sostituzione con una misura meno grave, relativamente ai procedimenti per i delitti previsti dal già citato art. 362, comma 1-ter, c.p.p.⁵⁶⁵.

- **Disposizioni in materia di sospensione condizionale della pena**⁵⁶⁶: ai fini dell'applicazione della sospensione della pena, sono previste alcuni requisiti. Nel dettaglio, è richiesto il superamento con esito favorevole dei percorsi di recupero da parte dei condannati per violenza domestica e di genere, tenuti presso enti o associazioni che si occupano di prevenzione, assistenza psicologica e recupero. Inoltre, il Giudice deve accertare la partecipazione e il superamento del percorso e deve valutarlo. Vi è poi l'obbligo di comunicare la sentenza definitiva all'ufficio di esecuzione penale esterna, così come l'obbligo, a carico degli enti o delle associazioni presso cui il condannato svolge il percorso di recupero, di comunicare all'ufficio di esecuzione penale esterna le violazioni ingiustificate degli obblighi connessi allo svolgimento del recupero. Sussiste infine l'obbligo di comunicare violazioni della misura di prevenzione al Pubblico Ministero presso il Giudice che ha emesso la condanna, al fine di revocare la sospensione condizionale della pena.

- **Indennizzo in favore delle vittime di reati intenzionali violenti**⁵⁶⁷: si prevede l'esclusione, ai fini della presentazione della domanda di indennizzo, della necessità di documentare l'infruttuosità dell'azione esecutiva per il risarcimento del danno nei confronti dell'omicida del coniuge (anche separato o divorziato), dell'altra parte di un'unione civile (anche cessata), o di chi è o è stato legato da relazione affettiva e convivenza. Viene aumentato il termine per la proposizione della domanda a 120 giorni, a decorrere dalla conclusione del giudizio che attesti che l'autore del reato è ignoto o dalla data del passaggio in giudicato della sentenza penale.

- **Provvisoria a titolo di ristoro anticipato a favore delle vittime o degli aventi diritto**⁵⁶⁸: la norma introduce la possibilità di richiedere una provvisoria in favore della vittima o, in caso di morte, degli aventi diritto, ove sussista uno stato di bisogno conseguente ad alcuni delitti⁵⁶⁹. L'istanza deve essere presentata al Prefetto, che avvia una istruttoria per verificare i requisiti. Il Comitato di solidarietà per le vittime dei reati di tipo mafioso e dei reati intenzionali violenti provvede poi a determinare la provvisoria e ne dichiara la decadenza in determinati casi⁵⁷⁰.

- **Riconoscimento e attività degli enti e delle associazioni organizzatori di percorsi di recupero destinati**⁵⁷¹: il Ministro della giustizia e l'Autorità politica delegata per le pari opportunità devono adottare un decreto interministeriale che disciplini sia le modalità per il riconoscimento e l'accreditamento degli enti e delle associazioni abilitati ad effettuare corsi di recupero per gli autori di reati di violenza di genere, sia apposite Linee Guida per disciplinare lo svolgimento di tali attività.

⁵⁶⁵ Si tratta, ad esempio, dei reati di violenza sessuale, atti sessuali con minorenne, violenza sessuale di gruppo, deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso nelle forme aggravate. In queste ipotesi, il Prefetto può adottare misure di vigilanza a tutela della persona offesa, soggette a revisione trimestrale.

⁵⁶⁶ Art. 15 della legge n. 168/2023.

⁵⁶⁷ Art. 16 della legge n. 168/2023. Modifiche all'articolo 13 della legge n. 122/2016.

⁵⁶⁸ Art. 17 della legge n. 168/2023.

⁵⁶⁹ Si fa riferimento ad omicidio, violenza sessuale o lesione personale gravissima, deformazione dell'aspetto mediante lesioni permanenti al viso commessi dal coniuge (anche separato o divorziato) o da persona che è o è stata legata da relazione affettiva alla persona offesa.

⁵⁷⁰ Si tratta dei casi di: mancata richiesta di indennizzo nei termini previsti, inammissibilità della richiesta, mancanza delle condizioni per la presentazione della domanda (es: carenza di autocertificazione sulla non definitività della sentenza penale o della procedura esecutiva o sulla percezione di somme in connessione al reato).

⁵⁷¹ Art. 18 della legge n. 168/2023.

Oltre all'articolata normativa analizzata, nel corso del 2023 si è intervenuto anche al fine di garantire rapide tempistiche di trattazione di reati violenti di particolare gravità⁵⁷². Nel dettaglio, viene stabilito che, quando si procede per tentato omicidio, maltrattamenti in famiglia, reati afferenti alla violenza sessuale⁵⁷³, atti persecutori o lesioni personali⁵⁷⁴, il Procuratore della Repubblica può revocare l'assegnazione per la trattazione del procedimento se il magistrato non assume informazioni dalla vittima e da chi ha presentato denuncia entro tre giorni dall'iscrizione della notizia di reato. Entro tre giorni dalla comunicazione della revoca, il magistrato può presentare osservazioni scritte al Procuratore della Repubblica, il quale provvede ad assumere tali informazioni, salvo imprescindibili esigenze di tutela. Inoltre, il Procuratore Generale presso la Corte di appello acquisisce trimestralmente, dalle procure della Repubblica del distretto, i dati sul rispetto del termine entro il quale devono essere assunte le suddette informazioni e invia al Procuratore Generale presso la Corte di cassazione una relazione almeno semestrale.

Sempre con riferimento al tema del contrasto alla violenza, si segnala l'istituzione di una Commissione bicamerale d'inchiesta per indagare il fenomeno della violenza di genere e, in particolare, il femminicidio, attiva per tutta la XIX legislatura e composta da 18 senatori e 18 deputati, nominati per favorire l'equilibrata rappresentanza di genere dei componenti⁵⁷⁵.

Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti:

- svolgimento di indagini sulle cause del femminicidio e della violenza di genere;
- monitoraggio sulla concreta attuazione della Convenzione di Istanbul, di ogni altro accordo internazionale e della legislazione nazionale in materia, con particolare riguardo al decreto-legge n. 93 del 2013 sul contrasto alla violenza di genere e alla legge n. 69 del 2019 (c.d. "Codice rosso");
- accertamento delle eventuali carenze normative in materia e della capacità di prevenzione e assistenza da parte delle autorità competenti;
- verifica della realizzazione di progetti educativi nelle scuole;
- avanzamento di proposte per realizzare adeguate misure di prevenzione e tutela delle vittime;
- monitoraggio sul lavoro svolto dai centri antiviolenza e dai centri di riabilitazione per uomini maltrattanti;
- verifica dell'effettiva applicazione da parte delle Regioni del Piano antiviolenza e delle linee guida nazionali per le aziende sanitarie e ospedaliere in tema di soccorso e assistenza alle vittime;

⁵⁷² Legge n. 122/2023. Sono apportate alcune modifiche al decreto legislativo n. 106/2006.

⁵⁷³ Nel dettaglio, si tratta di: violenza sessuale e violenza sessuale aggravata o di gruppo, atti sessuali con minori di anni 14 (o di anni 16 in tutti i casi riguardanti persone cui il minore è affidato) o in presenza di minori di anni 14.

⁵⁷⁴ Si tratta di lesioni personali (anche con sfregio permanente del viso) aggravate (aggravanti di cui artt. 576 co.1 n. 2, 5 e 5.1, e 577, co.1 n. 1 e co.2).

⁵⁷⁵ Articolo 6, comma 5 della legge n. 12/2023. Le spese per il funzionamento della Commissione sono stabilite nel limite massimo di 100.000 euro annui e sono poste per metà a carico del bilancio interno del Senato della Repubblica e per metà a carico del bilancio interno della Camera dei deputati.

- verifica dell'effettiva destinazione delle risorse stanziare dal già citato decreto-legge n. 93 del 2013 e dalle leggi di bilancio alle strutture che si occupano di violenza di genere e vigilanza.

Nel corso del 2023 viene anche istituita una Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle mafie e sulle altre associazioni criminali, le cui competenze consistono anche nell'accertare e valutare la natura e le caratteristiche dei seguenti fenomeni:

- i mutamenti propri del fenomeno mafioso, approfondendo anche la conoscenza dei processi di internazionalizzazione e cooperazione con altre organizzazioni criminali finalizzati allo **sfruttamento della prostituzione**;
- le nuove forme di criminalità organizzata di tipo mafioso connesse all'immigrazione, approfondendo anche, ad esempio, l'infiltrazione di attività criminali all'interno della comunità nigeriana e lo **sfruttamento di donne e minori**⁵⁷⁶.

Relativamente alle attività portate avanti dal Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, è previsto che quest'ultimo, **nell'ambito delle azioni predisposte con il Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica**⁵⁷⁷, promuova il **potenziamento della rete territoriale antiviolenza nel comune di Caivano**, ferme restando le competenze della regione Campania, avvalendosi delle risorse già previste a legislazione vigente⁵⁷⁸. Viene poi previsto che, entro il 31 maggio di ciascun anno, **l'Autorità politica con delega alle politiche per la famiglia presenti una relazione annuale al Parlamento**, concernenti numerosi tematiche e, in particolare, l'attuazione delle disposizioni riguardanti l'applicazione di controllo parentale nei dispositivi di comunicazione elettronica, la disposizione per la verifica della maggiore età per l'accesso a siti pornografici, l'alfabetizzazione mediatica e digitale dei minori, con particolare attenzione alla loro tutela rispetto all'esposizione a contenuti pornografici e violenti. Nel dettaglio, tale relazione deve essere **redatta sulla base di un'apposita relazione che l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni predispose, entro il 31 gennaio di ciascun anno**. Devono poi essere presi in considerazione **ulteriori elementi acquisiti nell'ambito dell'Osservatorio per il contrasto della pedofilia e della pornografia minorile, dell'Osservatorio nazionale per l'infanzia e l'adolescenza, operanti presso il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri, dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica, operante presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri**⁵⁷⁹.

In aggiunta agli interventi finora illustrati, nel corso del 2023, entrano in vigore misure legate **al contrasto alla violenza di genere inserite in un contesto internazionale**. Nel dettaglio, **in materia di accoglienza dei richiedenti protezione internazionale**⁵⁸⁰, è previsto che venga tenuto conto della specifica situazione delle persone vulnerabili, quali i minori, i minori non accompagnati, i disabili, gli anziani, le donne, con priorità per quelle in stato di gravidanza. Dunque, **non sono più tutelate unicamente le donne in stato di gravidanza ma anche tutte le altre, pur mantenendo un'attenzione speciale nei riguardi delle donne in stato di gravidanza**⁵⁸¹. Viene infatti chiarito che **s'intende per «persone vulnerabili», oltre che i**

⁵⁷⁶ Art. 1 comma 1 lettere l) ed n) della legge n. 22/2023. Le spese per il funzionamento della Commissione sono stabilite nel limite massimo di 300.000 euro per l'anno 2023 e per ciascuno degli anni successivi e sono poste per metà a carico del bilancio interno del Senato della Repubblica e per metà a carico del bilancio interno della Camera dei deputati.

⁵⁷⁷ Piano strategico di cui all'articolo 5 del decreto-legge n. 93/2013, convertito con modificazioni, dalla legge n. 119/2013.

⁵⁷⁸ Art. 1 comma 10-sexies del decreto-legge n. 123/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 159/2023.

⁵⁷⁹ Art. 14 comma 5 del decreto-legge n. 123/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 159/2023.

⁵⁸⁰ Art. 7 del decreto-legge n. 133/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 176/2023.

⁵⁸¹ Modifica all'articolo 17, comma 1 del decreto-legislativo n. 142/2015.

minori, i minori non accompagnati, i disabili, gli anziani, anche le donne, mentre in precedenza erano menzionate in tale definizione unicamente quelle in stato di gravidanza⁵⁸². Inoltre, nell'ambito dell'Accordo tra l'Italia e il Gabinetto dei Ministri dell'Ucraina sulla cooperazione di polizia, fatto a Kiev il 10 giugno 2021, si intende promuovere, sviluppare e rafforzare la cooperazione bilaterale di polizia per prevenire, individuare, reprimere e svolgere indagini sui reati⁵⁸³. L'Accordo tiene conto, tra gli altri, anche del Protocollo per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare donne e bambini, del 15 novembre 2000.

Infine, un'ulteriore misura di contrasto alla violenza di genere viene introdotta anche nell'ambito della **disciplina concernente l'Assegno di inclusione**. Ai fini dell'ottenimento di tale assegno, sono infatti **escluse dall'obbligo di adesione ad un percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa** alcune categorie di soggetti, tra cui i **componenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e le donne vittime di violenza** prese in carico da centri antiviolenza, riconosciuti dalle regioni o dai servizi sociali, nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. Si sottolinea come tale intervento risulti particolarmente significativo, in quanto la sua applicazione interessa anche l'ambito della **conciliazione tra vita privata e vita professionale**. Tra i soggetti esclusi dall'obbligo di adesione ad un percorso dedicato, ai fini dell'ottenimento dell'Assegno di inclusione, rientrano infatti anche i **componenti con carichi di cura**, valutati con riferimento alla presenza di soggetti minori di tre anni di età, di tre o più figli minori di età, ovvero di componenti il nucleo familiare con disabilità o non autosufficienza⁵⁸⁴.

Sempre relativamente alla **conciliazione tra vita privata e vita professionale**, vengono introdotte anche misure riguardanti la gestione e il potenziamento degli asili nido e dei servizi per l'infanzia. Si proroga, infatti, dal 31 marzo al 31 maggio 2023 il termine ultimo per l'aggiudicazione degli **interventi di messa in sicurezza, ristrutturazione, riqualificazione o costruzione di edifici di proprietà dei Comuni destinati ad asili nido, scuole dell'infanzia e a centri polifunzionali per i servizi alla famiglia**, previsti dal PNRR⁵⁸⁵. Inoltre, al fine di assicurare il rispetto del target della Missione **M4C1 - Investimento 1.1 del PNRR, «Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia»**, è anche **autorizzato un ulteriore piano per asili nido per l'incremento dei posti per la prima infanzia nella fascia di età 0-2 anni**. I relativi interventi sono individuati con uno o più decreti del Ministro dell'istruzione e del merito, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, anche tenendo conto dei dati di copertura del servizio e della popolazione esistente nella fascia interessata.

Sempre con l'obiettivo di sostenere le famiglie e facilitare la conciliazione fra vita privata e lavoro, **viene poi istituito**, nello stato di previsione della spesa del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche della famiglia, **un Fondo con una dotazione di 60 milioni di euro per il 2023**, per finanziare iniziative dei Comuni relativa ad attività socio-educative a favore dei minori, da attuare anche in collaborazione con enti pubblici e privati, **volte a potenziare i centri estivi, i servizi socioeducativi territoriali e i centri educativi e ricreativi per i minori**.

Nel corso dell'anno 2023, è stata infine approvata una legge volta a delegare il Governo ad introdurre misure in materia di politiche in favore delle persone anziane⁵⁸⁶.

⁵⁸² Modifica all'articolo 2, comma 1, lettera h-bis), del decreto legislativo n. 25/2008.

⁵⁸³ Legge n. 197/2023.

⁵⁸⁴ Art. 6 comma 5, lettere d) e d-bis) del decreto-legge n. 48/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 85/2023.

⁵⁸⁵ Art.5 comma 2 della legge n. 14/2023, conversione con modificazioni del decreto-Legge n. 198/2023.

⁵⁸⁶ Legge n. 33/2023.

Nell'esercizio di tale delega, il Governo si attiene a numerosi principi e criteri direttivi generali, tra cui l'obiettivo di **migliorare il benessere materiale e psicosociale delle famiglie degli anziani fragili o non autosufficienti e di tutti coloro i quali sono impegnati nella loro cura**, mediante un'allocazione più razionale ed efficace delle risorse disponibili a legislazione vigente⁵⁸⁷. Più nel dettaglio, è previsto che il Governo miri innanzitutto a **semplificare l'accesso agli interventi e ai servizi sanitari e sociosanitari** e che, presso le Case della comunità, siano disponibili dei **Punti Unici di Accesso (PUA)** per assicurare agli anziani non autosufficienti e alle loro famiglie il supporto informativo e amministrativo per l'accesso ai servizi e le attività di screening per l'individuazione dei fabbisogni di assistenza. Si deve mirare poi a **semplificare e integrare le procedure di accertamento e valutazione della condizione degli anziani non autosufficienti, mediante valutazioni multidimensionali unificate da effettuare secondo linee guida nazionali, e valutazioni finalizzate a definire il Piano Assistenziale Individualizzato**⁵⁸⁸, redatto con la partecipazione della persona destinataria, dei caregiver familiari coinvolti, dell'eventuale amministratore di sostegno o, su richiesta della persona non autosufficiente o di chi la rappresenta, degli enti del Terzo settore⁵⁸⁹. Vengono inoltre previste: la ricognizione e **ridefinizione della normativa di settore**, la promozione di interventi diretti alla **certificazione delle competenze professionali acquisite dai caregiver familiari** nel corso dell'esperienza maturata; forme di **partecipazione delle rappresentanze dei caregiver familiari, nell'ambito della programmazione sociale, sociosanitaria e sanitaria** a livello nazionale, regionale e locale⁵⁹⁰.

Al fine di attuare tali misure, vengono infine indicate le risorse derivanti dal riordino e dalla modificazione delle misure nell'ambito del Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare⁵⁹¹, limitatamente alle risorse disponibili previste per le prestazioni in favore degli anziani e anziani non autosufficienti⁵⁹². Si osserva che la **legge di bilancio n. 213/2023, relativa al 2024**⁵⁹³, ha successivamente abrogato la norma istitutiva del Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare, **istituendo nel contempo il Fondo unico per l'inclusione delle persone con disabilità**⁵⁹⁴.

Relativamente al **mercato del lavoro**, si segnala una **modifica del Codice dei contratti pubblici**⁵⁹⁵, con la quale si prevede che le stazioni appaltanti debbano attribuire, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, un **maggior punteggio alle imprese** che adottino politiche

⁵⁸⁷ Art. 2 comma 2 lettera i) della legge n. 33/2023.

⁵⁸⁸ Valutazioni da effettuare presso i PUA (secondo le previsioni dell'art. 1 co. 163 della legge n. 234/2021) da parte delle unità di valutazione multidimensionali (UVM) ivi operanti.

⁵⁸⁹ Art. 4 comma 2 lettere i) ed l) della legge n. 33/2023.

⁵⁹⁰ Art. 5 comma 2 lettera c) della legge n. 33/2023.

⁵⁹¹ Fondo di cui all'art. 1 co. 254 della legge n. 205/2017, come incrementato ad opera dell'art. 1 co. 483 della legge n. 145/2018.

⁵⁹² Art. 8 comma 1 lettera b) della legge n. 33/2023.

⁵⁹³ Articolo 1, comma 212 della legge n. 213/2023.

⁵⁹⁴ Articolo 1, comma 213 della legge n. 213/2023.

⁵⁹⁵ Modifica all'articolo 108 co. 7 del Codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo n. 36/2023, ad opera dell'art. 6 comma 2-bis del decreto-legge n. 51/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 87/2023. Si precisa che l'art. 2 del decreto-legge n. 57/2023, prevedeva una prima modifica al Nuovo Codice dei Contratti pubblici, stabilendo l'obbligo per le stazioni appaltanti di prevedere 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 della parità di genere". Prima della conversione in legge del D.L. n. 57/2023, tale articolo è stato abrogato dalla legge n. 87/2023 (che converte il D.L. n. 51/2023), poiché il Parlamento ha stabilito di anticipare i tempi e non attendere la conversione in legge del D.L. n. 57/2023. Dunque, la legge n. 87/2023 ha abrogato gli articoli 1 e 2 del decreto-legge n. 57/2023 e ha parallelamente introdotto il comma 2-bis nell'art. 2 del D.L. n. 51/2023, riproducendo fedelmente quanto era stato previsto nel D.L. n. 57/2023. In sostanza, si è voluto "anticipare" una misura abrogandola da un decreto-legge (il n. 57/2023) e confermandola in una più recente legge di conversione di un altro decreto-legge (il n. 51/2023).

tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal **possesso della Certificazione (e non più di semplice autocertificazione) della parità di genere**⁵⁹⁶.

Sono inoltre apportate alcune modifiche all'articolo 46 del decreto legislativo n.300/1999, relativo alle **aree funzionali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali**. Viene specificato infatti che, tra le funzioni e i compiti di spettanza statale svolti dal Ministero, rientrano anche le **politiche del lavoro e per l'occupazione, anche in ottica di genere**⁵⁹⁷. Per quanto concerne invece il **Ministero della cultura**, si segnala un **incremento della dotazione organica** di cento unità di personale non dirigenziale, **da effettuarsi con particolare riguardo alla rappresentatività di genere**. Per tali finalità è autorizzata una spesa pari a 600.000 euro per il 2023 per lo svolgimento delle procedure concorsuali e a 9.676.734 euro annui a decorrere dal 2024⁵⁹⁸.

L'occupazione femminile viene considerata anche nell'ambito del **Piano Mattei**, che individua ambiti di intervento e priorità di azione, con particolare riferimento a specifici settori, tra cui anche il **sostegno all'imprenditoria femminile**⁵⁹⁹. Similmente, sempre nell'ambito del sostegno delle imprese femminili, **nell'esercizio della delega per definire un sistema organico degli incentivi alle imprese**⁶⁰⁰, è previsto che il Governo persegua la **valorizzazione del contributo dell'imprenditoria femminile alla crescita economica e sociale della Nazione**. Più nel dettaglio, il Governo si attiene anche ad alcuni principi e criteri direttivi specifici nel rispetto dell'autonomia programmatica delle Regioni: ricognizione e sistematizzazione delle misure di incentivazione esistenti, tenendo conto degli ambiti o delle finalità delle stesse, in rapporto, tra l'altro, anche alla capacità di sostenere l'imprenditoria giovanile e femminile, ai fini del perseguimento della parità di genere. Il Governo provvede poi a ridefinire i principi comuni che regolano i procedimenti amministrativi concernenti gli interventi di incentivazione alle imprese, prevedendo anche **premialità, nell'ambito delle valutazioni di ammissione agli incentivi, per le imprese che valorizzino la quantità e la qualità del lavoro giovanile e del lavoro femminile**, nonché il sostegno alla natalità.

Viene inoltre previsto che anche le **misure di promozione e di incentivazione del *made in Italy*** siano coerenti con i principi di **valorizzazione del lavoro femminile e giovanile**, oltre che con ulteriori principi quali la sostenibilità ambientale della produzione, la transizione dei processi produttivi verso la digitalizzazione e l'eco-innovazione, in misura necessaria e sufficiente a potenziare e a rendere più efficienti i processi, nonché con i principi dell'inclusione sociale e della non discriminazione tra le imprese⁶⁰¹.

Infine, al fine di **rafforzare il sostegno alle iniziative di autoimprenditorialità promosse da donne e allo sviluppo di nuove imprese femminili in tutto il territorio nazionale**, viene previsto, per il 2024, un **finanziamento pari a 15 milioni di euro destinato agli interventi in favore delle imprese a prevalente partecipazione femminile**⁶⁰².

⁵⁹⁶ Certificazione di cui all'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo n. 198/2006.

⁵⁹⁷ Art. 3 del decreto-legge n. 75 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 112 del 2023.

⁵⁹⁸ A tali oneri si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2023-2025, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2023, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero della cultura. Art. 12 del decreto-legge n. 75 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 112 del 2023.

⁵⁹⁹ Art. 1 comma 2 del decreto-legge n. 161 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 2 del 2024.

⁶⁰⁰ Articoli 2-4-6 della legge n. 160 del 2023.

⁶⁰¹ Art. 2 comma 2 della legge n. 206 del 2023.

⁶⁰² Finanziamento previsto nell'ambito della misura di cui al capo 01 del titolo I del decreto legislativo n. 185 del 2000, attraverso il rifinanziamento del Fondo rotativo di cui all'articolo 4-bis del medesimo decreto legislativo. Tali misure di sostegno sono concesse nei limiti e alle condizioni previsti dalla normativa europea e nazionale in materia di aiuti di Stato. Art. 5 della legge n. 206 del 2023.

Nel 2023 vengono introdotte anche alcune misure inerenti alle **modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (gender mainstreaming)**. Innanzitutto, viene disposta la **presentazione nell'esame del Disegno di Legge di Bilancio, a decorrere dal DDL di Bilancio per il 2024, di allegati conoscitivi in materia di parità di genere e di bilancio ambientale**. La norma è funzionale all'attuazione di un **traguardo del PNRR che richiede la riclassificazione del Bilancio generale dello Stato con riferimento alla spesa che promuove la parità di genere e alla spesa ambientale**⁶⁰³.

Viene poi prorogato da 12 a 24 mesi dall'entrata in vigore del cosiddetto "Family act" recante Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia⁶⁰⁴, il termine per l'emanazione dei decreti legislativi delegati in tema di riordino e rafforzamento delle misure di sostegno all'educazione dei figli e di promozione delle responsabilità familiari⁶⁰⁵. Il nuovo termine per l'esercizio delle deleghe viene quindi a cadere il 12 maggio 2024⁶⁰⁶. Nel 2022, sono state infatti inserite nel "Family act" 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 maternità⁶⁰⁷. 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 materia⁶⁰⁸.

Si segnala inoltre una riorganizzazione del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri, al fine di assicurare il rafforzamento delle funzioni di programmazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e degli interventi in favore della famiglia, anche a sostegno della natalità e in ragione delle nuove funzioni in materia di infanzia e adolescenza, prevenzione e contrasto della pedofilia e della pedopornografia, lotta al cyberbullismo e attuazione e potenziamento dell'Assegno unico e universale per i figli a carico. Il Dipartimento si articola in non più di tre uffici inclusa la Segreteria tecnica⁶⁰⁹ e in non più di sette servizi, inclusi i due in cui è articolata la medesima Segreteria. Contestualmente, è anche incrementata la dotazione organica dei ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri⁶¹⁰.

Infine, riguardo alle modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica su dimensione internazionale, **nell'ambito dell'Accordo di cooperazione culturale, scientifica e tecnologica tra Italia e Bolivia**⁶¹¹, è previsto che le Parti favoriranno lo scambio di esperienze

⁶⁰³ Art. 51-bis del decreto-legge n. 13 del 2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 41 del 2023.

⁶⁰⁴ Legge n. 32/2022.

⁶⁰⁵ Misure previste, specificamente, dall'art. 2 co. 1 e dall'art. 6 co. 1 della suddetta legge n. 32 del 2022.

⁶⁰⁶ Art. 1 comma 7 della legge n. 14 del 2023, conversione con modificazioni del decreto-Legge n. 198 del 2023.

⁶⁰⁷ Art. 1, comma 2, lettera b) della legge n. 32 del 2022.

⁶⁰⁸ Art. 6, della legge n. 32 del 2022.

⁶⁰⁹ Segreteria di cui all'art. 9 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 108 del 2007.

⁶¹⁰ Art. 22 comma 5 del decreto-legge n. 44 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 74 del 2023. Incremento secondo quanto previsto nella tabella A dell'allegato 1 al decreto.

⁶¹¹ Legge n. 76 del 2023, art. 14 dell'Accordo (La Paz, 3 marzo 2010).

nel campo dei diritti umani e delle libertà civili e politiche, nonché in quello delle **pari opportunità tra i due sessi** e della tutela delle minoranze etniche, culturali e linguistiche. Le Parti potranno altresì incoraggiare iniziative, intraprese anche in ambito europeo e internazionale, volte a sostenere programmi di sviluppo sociale.

Differentemente dall'Accordo sopra citato, **l'Accordo sulla protezione degli investimenti tra l'Unione europea e il Vietnam**⁶¹² contiene invece elementi afferenti all'ambito della **parità nei rapporti civili**. In particolare, è previsto che, nell'ambito del trattamento degli investimenti, ciascuna parte garantisca agli investitori dell'altra parte e agli investimenti disciplinati un trattamento giusto ed equo e la piena protezione e sicurezza⁶¹³. Viene chiarito che **una parte viola l'obbligo di trattamento giusto ed equo se una misura, o una serie di misure, da essa adottata costituisce, tra le altre cose, una discriminazione mirata per motivi manifestamente illeciti quali genere, razza o credo religioso**.

In merito all'ambito **istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere**, viene chiarito nel 2023 che le iniziative da realizzare nell'ambito della **Settimana nazionale delle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche** perseguono, tra le altre, anche la **finalità di promuovere la partecipazione femminile e incentivare azioni in favore delle donne per il contrasto dei pregiudizi e degli stereotipi di genere**⁶¹⁴. Pertanto, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità⁶¹⁵ è incrementato di 2 milioni di euro per l'anno 2024, mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica⁶¹⁶.

Infine, relativamente alla **partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi**, si rileva che **il nuovo Nucleo per le politiche di coesione (NUPC)** è costituito da un numero massimo di quaranta componenti, determinando una riduzione complessiva di 22 componenti rispetto alla situazione precedente, i quali vengono nominati con DPCM o dall'Autorità politica delegata per le politiche di coesione e sono **scelti nel rispetto della parità di genere** fra dipendenti delle amministrazioni pubbliche, personale degli enti pubblici economici, esperti estranei alla pubblica amministrazione, in possesso di specifica e comprovata specializzazione professionale nel settore della valutazione delle politiche e gestione dei programmi e dei progetti di sviluppo socioeconomico, o nel campo delle verifiche sull'attuazione dei programmi e dei progetti d'investimento delle pubbliche amministrazioni, enti e soggetti operanti con finanziamento pubblico⁶¹⁷.

⁶¹² Legge n. 117/2023. Art. 2.5 dell'Accordo (Hanoi, 30 giugno 2019).

⁶¹³ Trattamento conforme ai paragrafi da 2 a 7 e all'allegato 3 dell'Accordo (Intesa sul trattamento degli investimenti).

⁶¹⁴ Art.2 della legge n. 187 del 2023.

⁶¹⁵ Fondo di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge n. 223 del 2006, convertito con modificazioni dalla legge n. 248 del 2006.

⁶¹⁶ Fondo di cui all'articolo 10 comma 5 del decreto-legge n. 282 del 2004, convertito con modificazioni dalla legge n. 307 del 2004.

⁶¹⁷ Art. 50 comma 11 del decreto-legge n. 13 del 2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 41 del 2023.

Riquadro III.II.II - Provvedimenti legislativi emanati nel corso del 2023 per la riduzione dei divari di genere

Legge n. 12 del 2023: si istituisce una Commissione bicamerale d'inchiesta per indagare il fenomeno della violenza di genere e il femminicidio, per tutta la XIX legislatura. Alla Commissione sono attribuiti compiti quali: svolgimento di indagini sulle cause del femminicidio e della violenza di genere; monitoraggio sull'attuazione, da parte di Stato, Regioni ed enti locali, delle Convenzioni, delle leggi, di Piani e Linee guida e dei progetti educativi in materia; accertamento delle eventuali carenze normative in materia e presentazione di eventuali proposte; monitoraggio sull'utilizzo delle risorse e sul lavoro dei centri antiviolenza e di riabilitazione per uomini maltrattanti. La Commissione è composta da 18 senatori e 18 deputati, nominati per favorire l'equilibrata rappresentanza di genere dei componenti.

Art. 50, comma 11, del decreto-legge n. 13 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 41 del 2023: il nuovo Nucleo per le politiche di coesione (NUPC) è costituito da massimo 40 componenti, che sono scelti nel rispetto della parità di genere fra dipendenti delle amministrazioni pubbliche, personale degli enti pubblici economici, esperti estranei alla pubblica amministrazione.

Art. 51-bis del decreto-legge n. 13 del 2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 41 del 2023: si dispone la presentazione nell'esame del disegno di legge di bilancio, a decorrere dal DDL di Bilancio per il 2024, di allegati conoscitivi in materia di parità di genere e di bilancio ambientale. La norma è funzionale all'attuazione di un traguardo del PNRR che richiede la riclassificazione del bilancio generale dello Stato con riferimento alla spesa ambientale e alla spesa che promuove la parità di genere.

Art.1 comma 7 della legge n. 14 del 2023, conversione con modificazioni del decreto-Legge n. 198 del 2023: si proroga da 12 a 24 mesi dall'entrata in vigore della legge n. 32/2022, recante Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia (il cosiddetto "Family act"), il termine per l'emanazione dei decreti legislativi delegati in tema di: riordino e rafforzamento delle misure di sostegno all'educazione dei figli; sostegno e promozione delle responsabilità familiari. Il nuovo termine viene quindi a cadere il 12 maggio 2024.

Art.5 comma 2 della legge n. 14 del 2023, conversione con modificazioni del decreto-Legge n. 198 del 2023: si proroga dal 31 marzo 2023 al 31 maggio 2023 il termine ultimo per l'aggiudicazione degli interventi di messa in sicurezza, ristrutturazione, riqualificazione o costruzione di edifici di proprietà dei Comuni destinati ad asili nido, scuole dell'infanzia e a centri polifunzionali per i servizi alla famiglia, previsti dal PNRR.

Art. 1 comma 1 lettere l) ed n) della legge n. 22 del 2023: è istituita una Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle mafie e sulle altre associazioni criminali, che si occuperà anche di: approfondire i processi di internazionalizzazione e cooperazione delle mafie con altre organizzazioni criminali finalizzati allo sfruttamento della prostituzione; accertare e valutare le caratteristiche delle nuove mafie connesse all'immigrazione, approfondendo anche l'infiltrazione criminale nella comunità nigeriana e lo sfruttamento di donne e minori.

Legge n. 33 del 2023: nell'esercizio delle deleghe in materia di politiche in favore degli anziani, il Governo si attiene a principi e criteri direttivi, tra cui la promozione del miglioramento delle condizioni materiali e di benessere bio-psico-sociale delle famiglie degli anziani fragili o non autosufficienti e coloro che li accudiscono, mediante un'allocazione più

razionale ed efficace delle risorse disponibili a legislazione vigente. Si fa riferimento anche a: semplificazione dell'accesso agli interventi e ai servizi sanitari e delle procedure di accertamento e valutazione della condizione di persona anziana non autosufficiente; miglioramento delle condizioni di vita dei caregiver familiari, attraverso la ridefinizione della normativa di settore, la certificazione delle competenze professionali acquisite, la partecipazione delle rappresentanze dei caregiver a livello nazionale, regionale e locale.

Art. 22 comma 5 del decreto-legge n. 44 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 74/2023: per rafforzare la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche e degli interventi in favore della famiglia, anche a sostegno della natalità e in ragione delle nuove funzioni in materia di infanzia e adolescenza, prevenzione e contrasto della pedofilia e della pedopornografia, lotta al cyberbullismo, attuazione e potenziamento dell'Assegno unico e universale per i figli a carico, il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri si articola in non più di 3 uffici e in non più di 7 servizi, inclusi quelli in cui è articolata la Segreteria tecnica. La dotazione organica è incrementata secondo quanto previsto nella tabella A dell'allegato 1 al presente decreto.

Art. 6 comma 5, lettera d) del decreto-legge n. 48 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 85 del 2023: ai fini dell'ottenimento dell'Assegno di inclusione, sono escluse dall'obbligo di adesione ad un percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa alcune categorie di soggetti, tra cui i componenti con carichi di cura, valutati con riferimento alla presenza di soggetti minori di tre anni di età, di tre o più figli minori di età, ovvero di componenti il nucleo familiare con disabilità o non autosufficienza.

Art. 6 comma 5, lettera d-bis) del decreto-legge n. 48 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 85 del 2023: ai fini dell'ottenimento dell'Assegno di inclusione, sono escluse dall'obbligo di adesione ad un percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa alcune categorie di soggetti, tra cui i componenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e le donne vittime di violenza, prese in carico da centri antiviolenza riconosciuti dalle regioni o dai servizi sociali nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

Art. 42 del decreto-legge n. 48 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 85/2023: per sostenere le famiglie e facilitare la conciliazione fra vita privata e lavoro, è istituito, nello stato di previsione della spesa del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche della famiglia, un Fondo con una dotazione di 60 milioni di euro per il 2023, per finanziare iniziative dei Comuni volte a potenziare i centri estivi, i servizi socioeducativi territoriali e i centri educativi e ricreativi per i minori.

Art. 6 comma 2-bis del decreto-legge n. 51 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 87 del 2023: viene previsto che, al fine di promuovere la parità di genere, 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 più di semplice autocertificazione) della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo n. 198/2006.

Art. 3 del decreto-legge n. 75 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 112 del 2023: sono apportate alcune modifiche all'articolo 46 del decreto legislativo n. 300 del 1999, relativo alle aree funzionali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Viene specificato infatti che, tra le funzioni e i compiti di spettanza statale svolti dal Ministero, rientrano anche le politiche del lavoro e per l'occupazione, anche in ottica di genere.

Art. 12 del decreto-legge n. 75 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 112 del 2023: al fine di rafforzare la capacità organizzativa del Ministero della cultura e garantire l'efficacia delle relative azioni, la dotazione organica del Ministero è incrementata di cento unità di personale non dirigenziale, nel rispetto delle disposizioni del regolamento di cui al DPR n. 487/1994, con particolare riguardo alla rappresentatività di genere, da inquadrare nell'ambito dell'area delle elevate professionalità. Per tali finalità è autorizzata una spesa pari a 600.000 euro per il 2023 per lo svolgimento delle procedure concorsuali e a 9.676.734 euro annui a decorrere dal 2024.

Legge n. 76 del 2023, art. 14 dell'Accordo di cooperazione culturale, scientifica e tecnologica tra Italia e Bolivia (La Paz, 3 marzo 2010): nell'ambito dell'Accordo, le Parti favoriranno lo scambio di esperienze nel campo dei diritti umani e delle libertà civili e politiche, nonché in quello delle pari opportunità tra i due sessi e della tutela delle minoranze etniche, culturali e linguistiche.

Legge n. 117 del 2023, art. 2.5 dell'Accordo sulla protezione degli investimenti tra l'Unione europea e il Vietnam (Hanoi, 30 giugno 2019): nell'ambito del trattamento degli investimenti di cui al presente Accordo, ciascuna parte accorda agli investitori dell'altra parte e agli investimenti disciplinati un trattamento giusto ed equo e ne garantisce la piena protezione e sicurezza. Una parte viola l'obbligo di trattamento giusto ed equo se una misura adottata costituisce, tra le altre cose, una discriminazione mirata per motivi quali genere, razza o credo religioso.

Art. 1 comma 10-*sexies* del decreto-legge n. 123 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 159 del 2023: il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, nell'ambito delle azioni predisposte con il Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, di cui all'articolo 5 del decreto-legge n. 93/2013, convertito con modificazioni, dalla legge n. 119/2013, promuove il potenziamento della rete territoriale antiviolenza nel comune di Caivano, avvalendosi delle risorse già previste a legislazione vigente.

Art. 11 del decreto-legge n. 123 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 159 del 2023: al fine di assicurare il rispetto del *target* della Missione M4C1 - Investimento 1.1 del PNRR, «Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia», è autorizzato un ulteriore piano per asili nido per l'incremento dei posti per la prima infanzia nella fascia di età 0-2 anni. Gli interventi sono individuati con uno o più decreti del Ministro dell'istruzione e del merito, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, anche tenendo conto dei dati di copertura del servizio e della popolazione esistente nella fascia di età 0-2 anni.

Art. 14 comma 5 del decreto-legge n. 123 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 159 del 2023: entro il 31 maggio di ciascun anno, l'Autorità politica con delega alle politiche per la famiglia presenta una relazione annuale al Parlamento su: applicazioni di controllo parentale nei dispositivi di comunicazione elettronica, disposizione per la verifica della maggiore età per l'accesso a siti pornografici, alfabetizzazione mediatica e digitale dei minori per tutelarli dall'esposizione a contenuti pornografici e violenti. La relazione deve essere redatta sulla base di: apposita relazione che l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni predispone, entro il 31 gennaio di ciascun anno, per l'Autorità politica con delega alle politiche per la famiglia; ulteriori elementi acquisiti nell'ambito dell'Osservatorio per il contrasto della pedofilia e della pornografia minorile, dell'Osservatorio nazionale per l'infanzia e l'adolescenza, dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica.

Legge n. 122 del 2023: viene stabilito che, quando si procede per tentato omicidio, maltrattamenti in famiglia, violenza sessuale e violenza sessuale aggravata o di gruppo, atti sessuali in presenza o con minori di anni 14, atti persecutori, lesioni personali aggravate, il procuratore della Repubblica può revocare l'assegnazione per la trattazione del procedimento se il magistrato non assume informazioni dalla persona offesa e da chi ha presentato denuncia entro tre giorni dall'iscrizione della notizia di reato. Il procuratore generale presso la Corte di appello, ogni tre mesi acquisisce dalle procure della Repubblica del distretto i dati sul rispetto del termine e invia al procuratore generale presso la Corte di cassazione una relazione almeno semestrale.

Art. 7 del decreto-legge n. 133 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 176 del 2023: in materia di immigrazione e protezione internazionale, le misure di accoglienza tengono conto della specifica situazione delle persone vulnerabili, tra le quali rientrano anche le donne, con priorità per quelle in stato di gravidanza. Dunque, non sono più tutelate unicamente le donne in stato di gravidanza ma anche tutte le altre, pur mantenendo un'attenzione speciale nei riguardi delle donne gravide.

Art. 1 comma 2 del decreto-legge n. 161 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 2 del 2024: il Piano Mattei individua ambiti di intervento e priorità di azione, con particolare riferimento a specifici settori, tra cui anche il sostegno all'imprenditoria femminile.

Art. 2-4-6 della legge n. 160 del 2023: ai fini dell'esercizio della delega per la definizione di un sistema organico degli incentivi alle imprese, il Governo si attiene, tra gli altri, al principio della valorizzazione del contributo dell'imprenditoria femminile alla crescita economica e sociale della nazione. Il Governo si impegna nella ricognizione e nella sistematizzazione delle misure di incentivazione esistenti, sulla base di criteri che tengano conto anche della capacità di coprire ambiti strategici dello sviluppo economico, quali il sostegno all'imprenditoria femminile, per il perseguimento della parità di genere. Il Governo prevede premialità, nell'ambito delle valutazioni di ammissione agli incentivi alle imprese, per quelle che valorizzano la quantità e la qualità del lavoro giovanile e femminile, nonché il sostegno alla natalità.

Legge n. 168 del 2023: la legge interviene su numerosi ambiti relativi al contrasto alla violenza di genere, tra i quali: ammonimento e informazione alle vittime, prevenzione, formazione dei ruoli di udienza e trattazione dei processi, trattazione spedita degli affari nella fase cautelare, attribuzioni del Procuratore della Repubblica, contrasto della violenza sulle donne e domestica, termini per la valutazione delle esigenze cautelari, violazione degli ordini di protezione contro gli abusi familiari, arresto in flagranza differita, allontanamento d'urgenza dalla casa familiare, uso del braccialetto elettronico e altre misure cautelari coercitive, sospensione condizionale della pena, indennizzo in favore delle vittime di violenza, attività degli enti organizzatori di percorsi di recupero.

Legge n. 197/2023: lo scopo del presente Accordo è quello di promuovere, sviluppare e rafforzare la cooperazione bilaterale di polizia per prevenire, individuare, reprimere e svolgere indagini sui reati. L'Accordo tiene conto, tra gli altri, anche del Protocollo per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare donne e bambini, del 15 novembre 2000.

Art. 2 della legge n. 187 del 2023: le iniziative nell'ambito della Settimana nazionale delle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche perseguono, tra le altre, anche la finalità di promuovere la partecipazione femminile e incentivare azioni in favore delle donne, per contrastare pregiudizi e stereotipi di genere. Pertanto, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità è incrementato di 2 milioni di euro per il

2024, mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica.

Art. 2 comma 2 della legge n. 206 del 2023: le misure di promozione e di incentivazione del *made in Italy* sono coerenti con numerosi principi, tra i quali anche quelli relativi all'inclusione sociale, alla valorizzazione del lavoro femminile e giovanile e alla non discriminazione tra le imprese.

Art. 5 della legge n. 206 del 2023: per rafforzare il sostegno alle iniziative di autoimprenditorialità promosse da donne e allo sviluppo di nuove imprese femminili, il Fondo rotativo di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 185 del 2000 è rifinanziato con 15 milioni di euro per il 2024.

Al fine di ottenere un quadro completo di tutte le misure introdotte nel corso del 2023 e aventi un impatto sulla parità di genere, occorre anche considerare **alcuni interventi caratterizzati da un'efficacia limitata nel tempo**, il cui contenuto viene separatamente analizzato nel Riquadro III.II.III.

Riquadro III.II.III - Interventi provvisori ed emergenziali emanati nel 2023 con implicazioni sulla riduzione dei divari di genere⁶¹⁸

Legge n. 12 del 2023: si istituisce una **Commissione bicamerale** d'inchiesta per indagare il fenomeno della **violenza di genere** e il femminicidio, per tutta la XIX legislatura. Alla Commissione sono attribuiti compiti quali: svolgimento di indagini sulle cause del femminicidio e della violenza di genere; monitoraggio sull'attuazione, da parte di Stato, Regioni ed enti locali, delle Convenzioni, delle leggi, di Piani e Linee guida e dei progetti educativi in materia; accertamento delle eventuali carenze normative in materia e presentazione di eventuali proposte; monitoraggio sull'utilizzo delle risorse e sul lavoro dei centri antiviolenza e di riabilitazione per uomini maltrattanti. La Commissione è composta da 18 senatori e 18 deputati, nominati per favorire l'equilibrata rappresentanza di genere dei componenti.

Art. 50, comma 11, del decreto-legge n. 13 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 41 del 2023: il nuovo Nucleo per le politiche di coesione (NUPC) è costituito da massimo 40 componenti, che sono scelti nel rispetto della parità di genere fra dipendenti delle amministrazioni pubbliche, personale degli enti pubblici economici, esperti estranei alla pubblica amministrazione.

Art. 51-*bis* del decreto-legge n. 13 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 41 del 2023: si dispone la presentazione nell'esame del disegno di legge di bilancio, a decorrere dal DDL di Bilancio per il 2024, di allegati conoscitivi in materia di parità di genere e di bilancio ambientale. La norma è funzionale all'attuazione di un traguardo del PNRR che richiede la riclassificazione del bilancio generale dello Stato con riferimento alla spesa ambientale e alla spesa che promuove la parità di genere.

Art.1 comma 7 della legge n. 14 del 2023, conversione con modificazioni del decreto-Legge n. 198 del 2023: si proroga da 12 a 24 mesi dall'entrata in vigore della legge n. 32 del 2022, recante Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia (il cosiddetto "*Family act*"), il termine per l'emanazione dei decreti legislativi delegati in tema di: riordino e rafforzamento delle misure di sostegno all'educazione dei figli; sostegno e promozione delle responsabilità familiari. Il nuovo termine viene quindi a cadere il 12 maggio 2024.

Art.5 comma 2 della legge n. 14 del 2023, conversione con modificazioni del decreto-Legge n. 198 del 2023: si proroga dal 31 marzo 2023 al 31 maggio 2023 il termine ultimo per l'aggiudicazione degli interventi di messa in sicurezza, ristrutturazione, riqualificazione o costruzione di edifici di proprietà dei Comuni destinati ad asili nido, scuole dell'infanzia e a centri polifunzionali per i servizi alla famiglia, previsti dal PNRR.

Art. 1 comma 1 lettere l) ed n) della legge n. 22 del 2023: è istituita una Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle mafie e sulle altre associazioni criminali, che si occuperà anche di: approfondire i processi di internazionalizzazione e cooperazione delle mafie con altre organizzazioni criminali finalizzati allo sfruttamento della prostituzione; accertare e valutare le caratteristiche delle nuove mafie connesse all'immigrazione,

⁶¹⁸ Per approfondire gli interventi provvisori per fronteggiare specificatamente l'emergenza da Covid-19, emanati nel 2020, 2021 e 2022, 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; Riquadro III.III.III "Interventi emanati nel 2022 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 2022".

approfondendo anche l'infiltrazione criminale nella comunità nigeriana e lo sfruttamento di donne e minori.

Legge n. 33 del 2023: nell'esercizio delle deleghe in materia di politiche in favore degli anziani, il Governo si attiene a principi e criteri direttivi, tra cui la promozione del miglioramento delle condizioni materiali e di benessere bio-psico-sociale delle famiglie degli anziani fragili o non autosufficienti e coloro che li accudiscono, mediante un'allocazione più razionale ed efficace delle risorse disponibili a legislazione vigente. Si fa riferimento anche a: semplificazione dell'accesso agli interventi e ai servizi sanitari e delle procedure di accertamento e valutazione della condizione di persona anziana non autosufficiente; miglioramento delle condizioni di vita dei caregiver familiari, attraverso la ridefinizione della normativa di settore, la certificazione delle competenze professionali acquisite, la partecipazione delle rappresentanze dei caregiver a livello nazionale, regionale e locale.

Art. 22 comma 5 del decreto-legge n. 44 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 74 del 2023: per rafforzare la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche e degli interventi in favore della famiglia, anche a sostegno della natalità e in ragione delle nuove funzioni in materia di infanzia e adolescenza, prevenzione e contrasto della pedofilia e della pedopornografia, lotta al cyberbullismo, attuazione e potenziamento dell'Assegno unico e universale per i figli a carico, il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri si articola in non più di 3 uffici e in non più di 7 servizi, inclusi quelli in cui è articolata la Segreteria tecnica. La dotazione organica è incrementata secondo quanto previsto nella tabella A dell'allegato 1 al presente decreto.

Art. 6 comma 5, lettera d) del decreto-legge n. 48 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 85 del 2023: ai fini dell'ottenimento dell'Assegno di inclusione, sono escluse dall'obbligo di adesione ad un percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa alcune categorie di soggetti, tra cui i componenti con carichi di cura, valutati con riferimento alla presenza di soggetti minori di tre anni di età, di tre o più figli minori di età, ovvero di componenti il nucleo familiare con disabilità o non autosufficienza.

Art. 6 comma 5, lettera d-bis) del decreto-legge n. 48 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 85 del 2023: ai fini dell'ottenimento dell'Assegno di inclusione, sono escluse dall'obbligo di adesione ad un percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa alcune categorie di soggetti, tra cui i componenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e le donne vittime di violenza, prese in carico da centri antiviolenza riconosciuti dalle regioni o dai servizi sociali nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

Art. 42 del decreto-legge n. 48 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 85/2023: per sostenere le famiglie e facilitare la conciliazione fra vita privata e lavoro, è istituito, nello stato di previsione della spesa del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche della famiglia, un Fondo con una dotazione di 60 milioni di euro per il 2023, per finanziare iniziative dei Comuni volte a potenziare i centri estivi, i servizi socioeducativi territoriali e i centri educativi e ricreativi per i minori.

Art. 6 comma 2-bis del decreto-legge n. 51 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 87 del 2023: viene previsto che, al fine di promuovere la parità di genere, 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 più di semplice autocertificazione) della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006.

Art. 3 del decreto-legge n. 75 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 112 del 2023: sono apportate alcune modifiche all'articolo 46 del decreto legislativo n. 300/1999, relativo alle aree funzionali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Viene specificato infatti che, tra le funzioni e i compiti di spettanza statale svolti dal Ministero, rientrano anche le politiche del lavoro e per l'occupazione, anche in ottica di genere.

Art. 12 del decreto-legge n. 75 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 112 del 2023: al fine di rafforzare la capacità organizzativa del Ministero della cultura e garantire l'efficacia delle relative azioni, la dotazione organica del Ministero è incrementata di cento unità di personale non dirigenziale, nel rispetto delle disposizioni del regolamento di cui al DPR n. 487/1994, con particolare riguardo alla rappresentatività di genere, da inquadrare nell'ambito dell'area delle elevate professionalità. Per tali finalità è autorizzata una spesa pari a 600.000 euro per il 2023 per lo svolgimento delle procedure concorsuali e a 9.676.734 euro annui a decorrere dal 2024.

Legge n. 76 del 2023, art. 14 dell'Accordo di cooperazione culturale, scientifica e tecnologica tra Italia e Bolivia (La Paz, 3 marzo 2010): nell'ambito dell'Accordo, le Parti favoriranno lo scambio di esperienze nel campo dei diritti umani e delle libertà civili e politiche, nonché in quello delle pari opportunità tra i due sessi e della tutela delle minoranze etniche, culturali e linguistiche.

Legge n. 117 del 2023, art. 2.5 dell'Accordo sulla protezione degli investimenti tra l'Unione europea e il Vietnam (Hanoi, 30 giugno 2019): nell'ambito del trattamento degli investimenti di cui al presente Accordo, ciascuna parte accorda agli investitori dell'altra parte e agli investimenti disciplinati un trattamento giusto ed equo e ne garantisce la piena protezione e sicurezza. Una parte viola l'obbligo di trattamento giusto ed equo se una misura adottata costituisce, tra le altre cose, una discriminazione mirata per motivi quali genere, razza o credo religioso.

Art. 1 comma 10-sexies del decreto-legge n. 123 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 159 del 2023: il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, nell'ambito delle azioni predisposte con il Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, di cui all'articolo 5 del decreto-legge n. 93/2013, convertito con modificazioni, dalla legge n. 119/2013, promuove il potenziamento della rete territoriale antiviolenza nel comune di Caivano, avvalendosi delle risorse già previste a legislazione vigente.

Art. 11 del decreto-legge n. 123 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 159 del 2023: al fine di assicurare il rispetto del *target* della Missione M4C1 - Investimento 1.1 del PNRR, «Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia», è autorizzato un ulteriore piano per asili nido per l'incremento dei posti per la prima infanzia nella fascia di età 0-2 anni. Gli interventi sono individuati con uno o più decreti del Ministro dell'istruzione e del merito, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, anche tenendo conto dei dati di copertura del servizio e della popolazione esistente nella fascia di età 0-2 anni.

Art. 14 comma 5 del decreto-legge n. 123 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 159 del 2023: entro il 31 maggio di ciascun anno, l'Autorità politica con delega alle politiche per la famiglia presenta una relazione annuale al Parlamento su: applicazioni di controllo parentale nei dispositivi di comunicazione elettronica, disposizione per la verifica della maggiore età per l'accesso a siti pornografici, alfabetizzazione mediatica e digitale dei minori per tutelarli dall'esposizione a contenuti pornografici e violenti. La relazione deve essere redatta sulla base di: apposita relazione che l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni predispone, entro il 31 gennaio di ciascun anno, per l'Autorità politica

con delega alle politiche per la famiglia; ulteriori elementi acquisiti nell'ambito dell'Osservatorio per il contrasto della pedofilia e della pornografia minorile, dell'Osservatorio nazionale per l'infanzia e l'adolescenza, dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica.

Legge n. 122 del 2023: viene stabilito che, quando si procede per tentato omicidio, maltrattamenti in famiglia, violenza sessuale e violenza sessuale aggravata o di gruppo, atti sessuali in presenza o con minori di anni 14, atti persecutori, lesioni personali aggravate, il procuratore della Repubblica può revocare l'assegnazione per la trattazione del procedimento se il magistrato non assume informazioni dalla persona offesa e da chi ha presentato denuncia entro tre giorni dall'iscrizione della notizia di reato. Il procuratore generale presso la Corte di appello, ogni tre mesi acquisisce dalle procure della Repubblica del distretto i dati sul rispetto del termine e invia al procuratore generale presso la Corte di cassazione una relazione almeno semestrale.

Art. 7 del decreto-legge n. 133 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 176 del 2023: in materia di immigrazione e protezione internazionale, le misure di accoglienza tengono conto della specifica situazione delle persone vulnerabili, tra le quali rientrano anche le donne, con priorità per quelle in stato di gravidanza. Dunque, non sono più tutelate unicamente le donne in stato di gravidanza ma anche tutte le altre, pur mantenendo un'attenzione speciale nei riguardi delle donne gravide.

Art. 1 comma 2 del decreto-legge n. 161 del 2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 2 del 2024: il Piano Mattei individua ambiti di intervento e priorità di azione, con particolare riferimento a specifici settori, tra cui anche il sostegno all'imprenditoria femminile.

Art. 2-4-6 della legge n. 160 del 2023: ai fini dell'esercizio della delega per la definizione di un sistema organico degli incentivi alle imprese, il Governo si attiene, tra gli altri, al principio della valorizzazione del contributo dell'imprenditoria femminile alla crescita economica e sociale della Nazione. Il Governo si impegna nella ricognizione e nella sistematizzazione delle misure di incentivazione esistenti, sulla base di criteri che tengano conto anche della capacità di coprire ambiti strategici dello sviluppo economico, quali il sostegno all'imprenditoria femminile, per il perseguimento della parità di genere. Il Governo prevede premialità, nell'ambito delle valutazioni di ammissione agli incentivi alle imprese, per quelle che valorizzano la quantità e la qualità del lavoro giovanile e femminile, nonché il sostegno alla natalità.

Legge n. 168 del 2023: la legge interviene su numerosi ambiti relativi al contrasto alla violenza di genere, tra i quali: ammonimento e informazione alle vittime, prevenzione, formazione dei ruoli di udienza e trattazione dei processi, trattazione spedita degli affari nella fase cautelare, attribuzioni del Procuratore della Repubblica, contrasto della violenza sulle donne e domestica, termini per la valutazione delle esigenze cautelari, violazione degli ordini di protezione contro gli abusi familiari, arresto in flagranza differita, allontanamento d'urgenza dalla casa familiare, uso del braccialetto elettronico e altre misure cautelari coercitive, sospensione condizionale della pena, indennizzo in favore delle vittime di violenza, attività degli enti organizzatori di percorsi di recupero.

Legge n. 197 del 2023: lo scopo del presente Accordo è quello di promuovere, sviluppare e rafforzare la cooperazione bilaterale di polizia per prevenire, individuare, reprimere e svolgere indagini sui reati. L'Accordo tiene conto, tra gli altri, anche del Protocollo per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare donne e bambini, del 15 novembre 2000.

Art. 2 della legge n. 187 del 2023: le iniziative nell'ambito della Settimana nazionale delle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche perseguono, tra le altre, anche la finalità di promuovere la partecipazione femminile e incentivare azioni in favore delle donne, per contrastare pregiudizi e stereotipi di genere. Pertanto, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità è incrementato di 2 milioni di euro per il 2024, mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica.

Art. 2 comma 2 della legge n. 206 del 2023: le misure di promozione e di incentivazione del made in Italy sono coerenti con numerosi principi, tra i quali anche quelli relativi all'inclusione sociale, alla valorizzazione del lavoro femminile e giovanile e alla non discriminazione tra le imprese.

Art. 5 della legge n. 206 del 2023: per rafforzare il sostegno alle iniziative di autoimprenditorialità promosse da donne e allo sviluppo di nuove imprese femminili, il Fondo rotativo di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 185 del 2000 è rifinanziato con 15 milioni di euro per il 2024.

3.3 - Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere nella legge di bilancio per il 2024

Anche la legge di bilancio per il 2024 ha introdotto nuove misure aventi un impatto di genere (Riquadro III.III.I). Alcuni di questi interventi sono stati trattati in precedenza e riguardano: il rifinanziamento del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, l'estensione della prestazione "Ape sociale" e di "Opzione donna", benefici contributivi per i privati che assumono donne disoccupate vittime di violenza, l'incremento delle indennità per i genitori che fruiscono del congedo parentale. Vengono poi introdotte ulteriori disposizioni inerenti al contrasto alla violenza di genere, alla conciliazione tra vita privata e vita professionale, alla tutela del lavoro, previdenza e assistenza, al mercato del lavoro.

Nel dettaglio, relativamente al **contrasto alla violenza di genere**, oltre alle misure già analizzate, la legge di bilancio per il 2024 prevede l'istituzione del **Fondo per la creazione di case rifugio per donne vittime di violenza**, con una dotazione di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026. Inoltre, al fine di potenziare la misura del reddito di libertà per le donne vittime di violenza, **il Fondo per le politiche della famiglia è incrementato** di 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026 e di 6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027.

Nell'ambito della **conciliazione tra vita privata e vita professionale**, si prevede un **incremento del buono per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati e per forme di supporto domiciliare a bambini aventi meno di tre anni di età e affetti da gravi patologie croniche**. I minori in questione devono essere nati dopo il 1° gennaio 2024 e, al fine di usufruire dei benefici sopra indicati, è anche necessario che nel nucleo familiare sia presente almeno un altro figlio, di età inferiore a dieci anni, e che il medesimo nucleo abbia un valore di ISEE non superiore a 40.000 euro. La misura dell'incremento è pari a: 600 euro annui per le famiglie con un valore di ISEE non superiore a 25.000 euro; 1.100 euro annui per i nuclei familiari con un valore di ISEE superiore a 25.000 euro e pari o inferiore a 40.000 euro. **La Legge di bilancio per il 2024 istituisce anche il Fondo unico per l'inclusione delle persone con disabilità**, le cui risorse sono destinate a

finanziare anche interventi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del *caregiver* familiare.

Relativamente alla **tutela del lavoro, previdenza e assistenza**, al fine di contrastare l'evasione fiscale e contributiva nel settore del lavoro domestico, **l'Agenzia delle entrate e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) realizzano la piena interoperabilità delle rispettive banche dati** per lo scambio e l'analisi dei dati. Inoltre, la Legge di bilancio per il 2024 **modifica uno dei requisiti per l'accesso alla pensione anticipata nel sistema contributivo**. L'importo minimo della pensione (importo soglia) diviene dunque pari a tre volte l'importo mensile dell'assegno sociale per le donne senza figli e per gli uomini, 2,8 volte per le donne con un figlio (con conferma della normativa vigente) e 2,6 volte per le donne con almeno due figli.

Con riferimento al **mercato del lavoro**, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, viene riconosciuto un **esonero del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli** con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile. Tale esonero non include i rapporti di lavoro domestico ed è previsto fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo della lavoratrice. **In via sperimentale, per l'anno 2024, l'agevolazione è riconosciuta anche alle lavoratrici madri di due figli**, sempre con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, anche in questo caso, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, ma fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo della donna lavoratrice.

Riquadro III.III.I - Interventi con legge di bilancio per il 2024 per la riduzione dei divari di genere

La legge di Bilancio per il 2024⁶¹⁹ ha previsto:

Art. 1, commi 60-62: al fine di contrastare l'evasione fiscale e contributiva nel settore del lavoro domestico, l'Agenzia delle entrate e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) realizzano la piena interoperabilità delle rispettive banche dati per lo scambio e l'analisi dei dati.

Art. 1, comma 125, lettera b): si modifica uno dei requisiti per l'accesso alla pensione anticipata nel sistema contributivo. L'importo minimo della pensione (importo soglia) diventa pari a: 3 volte l'importo mensile dell'assegno sociale per le donne senza figli e per gli uomini; 2,8 volte per le donne con un figlio (con conferma della norma vigente) e 2,6 volte per le donne con almeno due figli.

Art. 1, commi 136-137: proroga fino al 31 dicembre 2024 delle disposizioni che istituiscono l'Ape sociale, per i soggetti in possesso dei requisiti richiesti al compimento di un'età di 63 anni e 5 mesi (in precedenza 63 anni). Dunque, si conferma per il 2024 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 esame⁶²⁰ di 85 milioni di euro per il 2024, 168 milioni per il 2025, 127 milioni per il 2026, 67 milioni per il 2027 e 24 milioni per il 2028.

Art. 1, comma 138: si conferma il beneficio "opzione donna" anche alle lavoratrici che abbiano maturato determinati requisiti entro il 31 dicembre 2023: un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e in un'età pari almeno a 61 anni (in precedenza, 60 anni), ridotta di un anno per ogni figlio e nel limite massimo di 2 anni, unitamente alla presenza di una condizione che riguardi l'assistenza a parenti fragili, o la riduzione della capacità lavorativa o l'essere dipendenti di imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per gestione della crisi aziendale, nel qual caso la riduzione massima di 2 anni si applica a prescindere dal numero di figli.

Art. 1, commi 177-178: si prevede un incremento del buono per il pagamento delle rette per gli asili nido (pubblici e privati) e per il supporto domiciliare per bambini aventi meno di tre anni e con gravi patologie croniche. I figli devono essere nati dopo il 1° gennaio 2024 e, inoltre, la famiglia deve avere: un valore di ISEE non superiore a 40.000 euro e almeno un altro figlio, di meno di dieci anni. La misura dell'incremento è pari a 600 euro annui per le famiglie con ISEE non superiore a 25.000 euro e a 1.100 euro annui per famiglie con ISEE superiore tra 25.000 e 40.000 euro.

Art. 1, comma 179: si dispone, per i genitori che fruiscono alternativamente del congedo parentale, in aggiunta all'attuale indennità dell'80 per cento della retribuzione per un mese entro il sesto anno di vita del bambino, anche un'indennità del 60 per cento (in luogo dell'attuale 30 per cento) per un mese ulteriore al primo. Per il 2024, l'indennità riconosciuta per il mese ulteriore al primo è pari all'80 per cento della retribuzione, invece che al 60 per cento. Tale disposizione si applica ai lavoratori che terminano, dopo il 31 dicembre 2023, il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità.

Art. 1, commi 180-182: per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, è riconosciuto un esonero del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico delle

⁶¹⁹ Legge 30 dicembre 2023, n. 213 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026".

⁶²⁰ Autorizzazione di cui all'articolo 1, comma 186 della legge n. 232/2016.

lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile. In via sperimentale, per il 2024, l'esonero è riconosciuto anche alle lavoratrici madri di due figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al decimo anno di età del figlio più piccolo.

Art. 1, comma 187: al fine di incrementare la misura del reddito di libertà per le donne vittime di violenza, il "Fondo per le politiche della famiglia" è incrementato di 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026 e di 6 milioni di euro annui a decorrere dal 2027.

Art. 1, comma 188: è incrementato di 4 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026 il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, da destinare all'istituzione e al potenziamento dei centri di riabilitazione per il recupero degli uomini autori di violenza di genere.

Art. 1, comma 189: è incrementato di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026 il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, da destinare alla realizzazione di centri antiviolenza.

Art. 1, comma 190: è incrementato di 3 milioni di euro annui a decorrere dal 2024 il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, per prevenire la violenza sulle donne e la violenza domestica. L'incremento è volto, in particolare, a rendere continue e permanenti le iniziative formative in materia di contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica, previste dall'articolo 6 della legge n. 168/2023.

Art. 1, commi 191-193: per favorire il percorso di uscita dalla violenza attraverso l'inserimento nel mercato del lavoro, ai datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del reddito di libertà, è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali. Tale sgravio è riconosciuto nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui e per la durata di 24 mesi, se l'assunzione è a tempo indeterminato, di 12 mesi, se è a termine, e di 18 mesi, se il relativo contratto è trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato.

Art. 1, comma 194: al fine di realizzare e acquistare immobili da adibire a case rifugio, è istituito un fondo denominato "Fondo per la creazione di case rifugio per donne vittime di violenza", con una dotazione di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026.

Art. 1, comma 213, lettera f): si istituisce il "Fondo unico per l'inclusione delle persone con disabilità", le cui risorse sono destinate a finanziare anche interventi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del caregiver familiare.

3.4 - Attività parlamentari riguardanti le proposte di legge dirette alla riduzione dei divari di genere presentate nel 2023

Nel corso del 2023 sono stati presentati diversi progetti di legge che attengono alle tematiche di genere in un'ottica di riduzione delle disuguaglianze tra donne e uomini. Sono stati affrontati i principali ambiti di intervento delle politiche pubbliche, con una prevalenza di proposte normative legate alla sfera della salute, al contrasto alla violenza di genere e alla conciliazione tra vita professionale e vita privata. Rilevanti disuguaglianze legate al genere

sono evidenti nel campo della **salute**: diverse patologie hanno, infatti, una rilevanza di genere, a partire dai sintomi, dalle diagnosi e prognosi fino ai trattamenti e all'accesso alle cure. Alcune malattie possono definirsi "di genere" poiché colpiscono, esclusivamente o in prevalenza, le donne⁶²¹. Tra queste vi sono la **fibromialgia**, l'**endometriosi**, i **disturbi del comportamento alimentare**, la **sindrome da fatica cronica**, la **dismenorrea**, la **vulvodinia** e la **neuropatia del pudendo**. Per la diagnosi e la cura delle suddette malattie e per la tutela delle persone che ne sono affette, sono state proposte in Parlamento delle apposite disposizioni normative. Sono stati inoltre presentati disegni di legge per l'istituzione della giornata nazionale di sensibilizzazione sul **tumore della mammella** e per modificare l'organizzazione e le funzioni dei **consultori familiari**. Come negli anni precedenti, il **contrasto alla violenza di genere** rimane tra le questioni più attenzionate dal Parlamento. In Senato sono stati presentati due progetti di legge che, al 31 dicembre 2023, risultavano in corso di esame in Commissione. Un progetto, riprendendo in gran parte il testo unificato frutto del lavoro svolto nella scorsa legislatura dalle commissioni riunite Giustizia e Lavoro del Senato, intende introdurre una disciplina organica per la tutela della dignità della persona contro le molestie in generale, ed in particolare, contro le **molestie sessuali nel mondo del lavoro** e reca altresì la delega al Governo per il contrasto delle molestie sul lavoro e per il riordino degli organismi e dei comitati di parità e pari opportunità; l'altro progetto prevede l'istituzione della **Giornata nazionale in memoria delle vittime degli stupri di guerra del 1943-1944** e la delega al Governo per l'istituzione del Fondo per il ristoro dei danni subiti dalle vittime di tali eventi. Inoltre, con audizioni informali era in corso di esame in Commissione la disposizione di legge volta a inserire le **vittime di violenza con deformazione o sfregio permanente del viso nelle categorie protette** ai fini del collocamento obbligatorio al lavoro. Inoltre, durante il 2023 è stata presentata e assegnata alle Commissioni competenti per iniziare l'esame una disposizione che, similmente a una proposta nel 2022, ha lo scopo di aggiornare il **Codice penale militare di pace**. Lo scopo è di introdurre nuove figure criminose, finora non espressamente codificate, quali i reati di molestie sessuali, violenza privata, violenza sessuale, violenza sessuale di gruppo, atti persecutori, deformazione dell'aspetto della persona e diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti. Tali reati diventerebbero così di competenza dell'autorità giudiziaria militare, garantendo, da un lato, una conoscenza specifica del contesto militare e, dall'altro, di scongiurare lungaggini processuali ed eventuali duplicazioni di processi ordinari e militari e soprattutto la prescrizione, istituto pressoché sconosciuto ai processi penali militari. Sono state presentate, ma a fine 2023 risultano ancora da assegnare, due mozioni che intervengono a **sostegno delle donne vittime di violenza di genere**: una proposta prevede l'estensione fino sei mesi, in luogo degli attuali tre mesi, della durata massima del congedo per le lavoratrici dipendenti e autonome vittime di violenza di genere, mentre l'altra proposta è finalizzata a facilitare il loro inserimento lavorativo, riconoscendo ai datori di lavoro che le assumono con contratto a tempo indeterminato, per un periodo non superiore a trentasei mesi, l'esonero dal versamento totale dei contributi previdenziali nel limite massimo annuale di 6.000 euro per ciascuna nuova assunzione. In aggiunta, saranno all'esame delle Commissioni assegnatarie due progetti di legge indirizzati agli **uomini autori di violenza di genere**: uno prevede l'ammonizione del questore e l'obbligo di partecipazione a specifici percorsi di recupero per i soggetti autori di violenza nelle relazioni domestiche o di genere, così come per gli imputati dei reati connessi alla violenza domestica e di genere, destinatario di misure cautelari; l'altro prevede il trattamento farmacologico di blocco androgenico totale su base volontaria per coloro che commettono reati sessuali. Sempre tra i progetti di legge in tema di violenza di genere non ancora esaminati, sono stati depositati: un disegno che intende

⁶²¹ Per un approfondimento sui divari di genere in tema di salute si rimanda al paragrafo 1.8 Salute, stili di vita e sicurezza della presente Relazione.

introdurre il riconoscimento del duplice omicidio in caso di assassinio di una donna in stato di gravidanza, indipendentemente dal mese di avanzamento della stessa; uno che mira a tutelare le lavoratrici e i lavoratori dalle molestie sessuali e dalle condotte vessatorie e generatrici di stress perpetrate in ambito lavorativo e due disegni rivolti ai familiari di donne vittime di femminicidio: uno in materia di spese di giustizia per richiedere l'ammissione al patrocinio a spese dello Stato per i genitori delle vittime di femminicidio e l'altro per l'istituzione di un fondo per la concessione di indennizzi e altre disposizioni a tutela dei figli minori delle vittime di reati di violenza domestica e di genere diversi dall'omicidio (per esempio reati di maltrattamenti, violenza sessuale, atti persecutori, lesioni aggravate, commessi nei contesti familiari o nell'ambito di relazioni di convivenza). Nell'agenda dei lavori parlamentari sono stati poi inseriti interventi volti a favorire la **conciliazione tra vita professionale e vita privata**. A fine 2023 sono stati presentati alcuni disegni di legge in materia di **congedi obbligatori di maternità e paternità** e di **congedi parentali**, strumenti utili a riequilibrare la distribuzione del tempo tra lavoro retribuito e non retribuito tra uomini e donne. Tali norme intendono emendare il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità⁶²². Nello specifico, intervengono sul congedo di maternità e di paternità obbligatorio, proponendo ad esempio di ampliare da cinque a sei mesi il congedo obbligatorio di maternità ed estendendo il congedo di paternità obbligatorio per un periodo massimo di sei mesi; propongono, tra l'altro, l'incremento dell'indennità di maternità al 100 per cento della retribuzione, introducono il congedo paritario e l'estensione della disciplina sui congedi alle coppie omogenitoriali, il prolungamento del diritto del genitore di astenersi dal lavoro in caso di malattia del figlio fino all'età di quattordici anni, la possibilità di assicurare al genitore lavoratore spazi idonei nei luoghi di lavoro per l'allattamento del bambino, durante il suo primo anno di vita. Inoltre, come negli anni precedenti, sono stati depositati alcuni progetti di legge diretti ai **caregiver familiari**, ovvero alle persone che assistono e si prendono cura del coniuge o del *partner*, 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. Tali norme mirano al riconoscimento della qualifica del *caregiver* e al sostegno dell'attività di cura e assistenza svolta sia dal *caregiver* lavoratore, sia dallo studente *caregiver* e prevedono, tra l'altro, specifiche misure di sostegno alla conciliazione tra attività lavorativa o di studio e attività di assistenza e di cura. Infine, è stato presentato un atto che interviene in maniera più ampia sulla questione della conciliazione tra vita privata e professionale; oltre a disposizioni in materia di congedi e indirizzate ai *caregiver*, prevede, ad esempio, un assegno per ciascun figlio fino al compimento del sesto anno di età, dell'importo di 400 euro per dodici mensilità e per ciascun figlio di età compresa tra sette e venticinque anni, dell'importo di 250 euro per dodici mensilità; provvedimenti per il sostegno delle famiglie e del lavoro femminile, nonché conferisce deleghe al Governo in materia di gratuità dei servizi educativi e delle scuole per l'infanzia e di revisione del trattamento tributario del reddito familiare; comprende altresì un ampliamento delle spese detraibili ai fini del calcolo delle imposte sui redditi e l'obbligo di spazi attrezzati per il cambio di neonati. L'ambito di intervento legato all'**istruzione** è stato interessato da alcune proposte normative che mirano alla **prevenzione della violenza contro le donne**, ma anche volte a eliminare le discriminazioni e gli stereotipi di genere. Come negli anni precedenti, anche durante il 2023 i parlamentari hanno presentato disegni di legge finalizzati a introdurre, prevalentemente nei programmi scolastici del primo e del secondo ciclo di istruzione, l'educazione affettiva e sessuale; altre proposte si sono focalizzate sull'educazione emotivo-sentimentale, sull'educazione al rispetto delle differenze e sull'educazione alle pari

⁶²² Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Cfr. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2001/04/26/96/so/93/sg/pdf>.

opportunità femminili nell'ambito dell'insegnamento dell'educazione civica. Oltre a ciò, è stata presentata una disposizione per l'istituzione del premio per la migliore campagna scolastica contro la violenza sulle donne. L'attività parlamentare ha affrontato anche la questione della **tutela e del sostegno della maternità**. In particolare, due progetti di legge intendono disciplinare la **gravidanza per altri solide** con l'obiettivo di evitare situazioni di incertezza normativa e di tutelare i diritti di tutti i soggetti coinvolti e, in particolar modo, dei minori nati a conclusione di tale percorso, anche attuato all'estero, nella piena legalità in osservanza di normative straniere. È stata poi promossa una nuova iniziativa legislativa, di natura regionale, volta a intervenire per una maggiore tutela del **rapporto tra detenute madri e figli minori**, valorizzando in particolare l'esperienza delle case-famiglia. Inoltre, sono state avanzate disposizioni a sostegno delle **madri con disabilità** assicurando il supporto di figure professionali operanti nelle diverse tipologie dei servizi sanitari, sociosanitari e sociali, sia durante la gravidanza sia nel periodo *post partum* nonché nelle successive fasi di rientro al lavoro e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Infine, alla competente Commissione sono stati assegnati per l'esame due disegni di legge che si prefiggono, tra l'altro, di favorire il parto fisiologico, assicurare adeguati livelli di assistenza nei casi di gravidanza e di parto a rischio, potenziare gli strumenti per la tutela e la sicurezza della salute della gestante e del neonato, rafforzare la continuità assistenziale per tutta la durata della gravidanza, nel periodo della nascita e dopo la stessa. Sul tema della promozione della **parità e dei diritti civili**, sono stati depositati in Parlamento tre nuovi disegni di legge che intervengono sulla necessità di normare specifiche questioni in materia di **attribuzione del cognome ai coniugi e ai figli**, con l'obiettivo di garantire pari dignità alle donne nell'ambito del rapporto coniugale e familiare, eliminando dall'ordinamento ogni discriminazione basata sull'attribuzione del cognome. Già durante il 2022 erano stati depositati diversi disegni di legge a riguardo, anche a seguito della sentenza n. 131 del 2022 della Corte costituzionale sulla illegittimità costituzionale dell'automatica attribuzione del cognome paterno al figlio. In particolare, i disegni di legge presentati nel 2023 intendono emendare l'articolo 143-bis del Codice civile⁶²³, in modo tale che ciascun coniuge conservi il proprio cognome all'atto del matrimonio. Stabiliscono inoltre, per i genitori, il principio della libera scelta del cognome da attribuire ai figli, potendo optare per entrambi i cognomi nell'ordine da essi stessi stabilito, o per il cognome di un solo genitore. Nell'ambito del **mercato del lavoro**, è stato presentato un disegno di legge che intende istituire un **tavolo permanente per l'occupazione femminile**; mentre, in tema di sistema pensionistico un progetto di legge intende stabilizzare il regime denominato "**opzione donna**", introdotto nel 2004 in via sperimentale fino al 31 dicembre 2015 e poi prorogato a decorrere da quella data⁶²⁴. Sulla questione di una più paritaria **partecipazione delle donne ai processi decisionali economici, politici e amministrativi** è stato avanzato un nuovo progetto di legge con disposizioni in materia di **riequilibrio di genere nei procedimenti di nomina**. Più in dettaglio il disegno di legge disciplina le misure atte a tutelare l'eguaglianza di genere, la trasparenza dei procedimenti e il buon andamento della pubblica amministrazione in enti pubblici, autorità amministrative indipendenti, società partecipate ed enti previsti a livello regionale e locale. Sono previste misure per garantire la trasparenza e la pubblicità delle procedure di nomina in relazione alla presentazione delle candidature e ai criteri di selezione delle stesse; interventi a tutela della parità di genere nella composizione degli organi di vertice delle autorità amministrative indipendenti che svolgono rilevanti funzioni di livello costituzionale; misure finalizzate ad assicurare *standard* minimi di equilibrio di genere e trasparenza nelle società partecipate;

⁶²³ L'articolo 143-bis del Codice civile stabilisce che "La moglie aggiunge al proprio cognome quello del marito e lo conserva durante lo stato vedovile, fino a che passi a nuove nozze".

⁶²⁴ Per un approfondimento sul regime pensionistico "opzione donna" si rimanda al paragrafo 1.4 La tutela del lavoro, previdenza e assistenza della presente Relazione.

disposizioni di principio in materia di nomine, designazioni e rinnovo degli organi amministrativi di competenza rispettivamente delle regioni e degli enti locali. Infine, è proposta l'istituzione di un Osservatorio per il monitoraggio dell'attuazione del principio di pari opportunità nei procedimenti di nomina, definendone compiti e funzioni e prevedendo una relazione periodica biennale alle Camere sull'attuazione dei principi previsti dalla legge. Infine, quale **modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*)**, è stata avanzata un'iniziativa per l'istituzione della **legge annuale per la parità di genere e la valorizzazione del ruolo delle donne nella società e nelle istituzioni**, volta a promuovere il ruolo delle donne in tali ambiti, nonché a rimuovere gli ostacoli di carattere normativo e amministrativo che pregiudicano il progressivo conseguimento dell'obiettivo della parità di genere. Il disegno di legge, già presentato gli ultimi mesi della precedente legislatura, intende intervenire sui nodi strutturali delle disuguaglianze di genere in maniera sistemica, cambiare gli strumenti basati su una falsa neutralità formale delle misure, nonché effettuare valutazioni sull'impatto di genere delle politiche pubbliche.

3.5 - Interventi in ambito europeo diretti alla riduzione dei divari di genere nel 2023

Nel corso del 2023, l'attività legislativa a livello europeo volta a contrastare le differenze di genere, attraverso interventi di natura cogente, ha prodotto importanti novità. Con due decisioni del Consiglio del 1° giugno 2023, l'Unione europea ha concluso il processo di adesione alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (cosiddetta convenzione di Istanbul)⁶²⁵. Una decisione vincola l'Unione a norme volte a prevenire e combattere la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica nella misura in cui sono applicabili alle proprie istituzioni e alla propria amministrazione pubblica⁶²⁶; l'altra, con i medesimi vincoli, si applica alla cooperazione giudiziaria in materia penale, l'asilo e il non respingimento nella misura in cui rientrano nella competenza esclusiva dell'Unione⁶²⁷. **La convenzione di Istanbul entra così in vigore dal 1° ottobre 2023 per l'Unione** e si applicherà anche in Bulgaria, Repubblica Ceca, Ungheria, Lettonia, Lituania e Slovacchia, che non hanno ancora convalidato la propria firma⁶²⁸. Tra le modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*), è stato emanato un **regolamento di esecuzione della Commissione** che stabilisce il modello di relazione annuale in materia di *performance* relativa al Fondo Sicurezza interna per il periodo di programmazione 2021-2027. La Commissione stabilisce che, come richiesto per altri Fondi europei, tale modello

⁶²⁵ La convenzione di Istanbul, aperta alla firma l'11 maggio del 2011, è entrata in vigore il 1° aprile 2014 ed è stata firmata a nome dell'Unione il 13 giugno 2017.

È il primo testo internazionale volto a eliminare la violenza contro le donne. La struttura dello strumento è basata sulle "quattro P": prevenzione, protezione e sostegno delle vittime, perseguimento dei colpevoli e politiche integrate. Ogni area prevede una serie di misure specifiche. Comprende altresì obblighi sulla raccolta a intervalli regolari di dati statistici disaggregati e sul sostegno alla ricerca su tutte le forme di violenza, al fine di studiarne le cause profonde e gli effetti, la frequenza e le percentuali delle condanne, come pure l'efficacia delle misure adottate ai fini dell'applicazione della Convenzione. Cfr. <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/about-the-convention>.

⁶²⁶ Decisione (UE) 2023/1075 del Consiglio del 1° giugno 2023 relativa alla conclusione, a nome dell'Unione europea, della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica per quanto riguarda le istituzioni e l'amministrazione pubblica dell'Unione. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023D1075>.

⁶²⁷ Decisione (UE) 2023/1076 del Consiglio del 1° giugno 2023 relativa alla conclusione, a nome dell'Unione europea, della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica per quanto riguarda la cooperazione giudiziaria in materia penale, l'asilo e il non respingimento. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023D1076>.

⁶²⁸ Per maggiori approfondimenti sull'adesione dell'Unione europea alla convenzione di Istanbul, si rimanda a <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/eu-accession-to-the-istanbul-convention.html>.

contenga, tra l'altro, informazioni riguardanti il soddisfacimento delle condizioni abilitanti⁶²⁹ e la loro applicazione durante l'intero periodo di programmazione, in particolare il rispetto dei diritti fondamentali, tra cui il rispetto alla parità tra uomini e donne e la promozione dell'integrazione di genere, come pure la prevenzione della discriminazione fondata su genere (cosiddetto rispetto dei principi orizzontali). Nell'ambito dell'istruzione e degli interventi contro gli stereotipi di genere, è stata adottata una decisione del Parlamento europeo e del Consiglio che prevede di designare il periodo compreso tra il 9 maggio 2023 e l'8 maggio 2024 **"Anno europeo delle competenze"**. La decisione mira, tra l'altro, a contribuire alla creazione di posti di lavoro di qualità, promuovendo la parità di accesso allo sviluppo delle competenze e riducendo le disuguaglianze e la segregazione nell'istruzione e nella formazione e contribuendo all'apprendimento continuo e all'avanzamento di carriera, consentendo alle persone di accedere a posti di lavoro di qualità e di partecipare pienamente all'economia e alla società. Tra le iniziative previste a tale scopo vi è quella di allineare le aspirazioni, le esigenze e l'offerta di competenze delle persone ai fabbisogni di competenze e alle opportunità del mercato del lavoro, garantendo che si privilegino in particolare gli sforzi per integrare un maggior numero di persone nel mercato del lavoro tra cui, in particolare, anche le donne⁶³⁰.

Infine, nel settore del mercato del lavoro, il Parlamento Europeo e il Consiglio hanno adottato una **direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione** per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne **e del divieto di discriminazione**, in particolare tramite la trasparenza retributiva e il rafforzamento dei relativi meccanismi di applicazione. La direttiva si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e privato e a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro. La trasparenza retributiva si applica anche ai candidati a un impiego. Il diritto di informazione è il principale diritto previsto dalla direttiva e consiste nel diritto del lavoratore di richiedere e ricevere per iscritto informazioni sul suo livello retributivo e sulla retribuzione media, anche ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Per garantire ai lavoratori l'accessibilità alle informazioni sulle retribuzioni, sono previsti una serie di obblighi per i datori di lavoro, a partire da dover informare annualmente i lavoratori circa il loro diritto in materia di informazione sulle retribuzioni. È previsto, poi, che i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti comunichino alle autorità competenti informazioni dettagliate sul divario retributivo di genere. Sono altresì previste disposizioni relative ai mezzi di tutela in caso di danni subiti a causa della discriminazione retributiva basata sul genere, tra cui il pieno risarcimento dei danni subiti.

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

⁶²⁹ Le condizioni abilitanti costituiscono il sistema di requisiti che gli Stati membri devono soddisfare per poter utilmente fruire di alcuni fondi europei (Fondo europeo di sviluppo regionale, Fondo sociale europeo Plus e Fondo di coesione). Il soddisfacimento delle condizioni abilitanti è finalizzato a garantire che l'attuazione dei programmi finanziati con fondi europei sia conforme al diritto dell'Unione assicurando al tempo stesso l'efficacia e la qualità della programmazione grazie alla elaborazione di strumenti di pianificazione coerenti con gli standard concordati a livello europeo.

⁶³⁰ Decisione (UE) 2023/936 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 relativa a un Anno europeo delle competenze.

intervento, modalità di intervento e tipologia di effetto sul bilancio dello Stato⁶³¹. L'Appendice include anche le misure adottate a livello europeo e, separatamente, tutti gli interventi introdotti in Italia nel corso del 2020, del 2021, 2022 e 2023 per contrastare l'emergenza da Covid-19 e la crisi energetica, 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 uomini⁶³²:

- la parità nei rapporti civili;
- la tutela del lavoro, previdenza e assistenza;
- il mercato del lavoro;
- la tutela e il sostegno della maternità;
- la conciliazione tra vita privata e vita professionale;
- salute, stile di vita e sicurezza;
- la partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi;
- il contrasto alla violenza di genere;
- istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere;
- modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (gender mainstreaming).

Le **modalità di intervento** consentono di chiarire se la disposizione riguarda un atto di tutela o di garanzia contro le discriminazioni, se invece è volta a sancire la parità di condizioni e di trattamento, oppure se è inerente a un'azione positiva per superare una situazione di disparità sostanziale. Nel dettaglio, gli interventi in tema di parità nei rapporti civili, di tutela del lavoro, di previdenza e di contrasto alla violenza di genere sono considerati misure di tutela e di garanzia delle donne, mentre tramite le azioni positive si agisce generalmente sulla partecipazione ai processi decisionali politici e amministrativi e sul sostegno al mercato del lavoro.

Le disposizioni che implicano effetti sul bilancio dello Stato possono comportare l'erogazione di una spesa oppure determinare una riduzione delle entrate dovute a un'agevolazione fiscale o a un'agevolazione contributiva, legata quindi ai versamenti obbligatori destinati al finanziamento di prestazioni previdenziali o assistenziali. Nel caso in cui le misure siano invece rivolte unicamente alla regolamentazione di un settore, possono non avere alcun effetto finanziario. Molti interventi di tutela e garanzia delle donne rientrano ad esempio in questa categoria e non hanno un impatto diretto nelle finanze pubbliche, così come le azioni positive di promozione delle pari opportunità che prevedono "quote di genere" per garantire l'accesso o la partecipazione in un determinato settore del genere meno rappresentato. Occorre inoltre considerare che le spese che rientrano nel bilancio statale in tema di politiche di genere costituiscono solo una parte dell'onere dell'intervento sulla finanza pubblica o una stima dell'onere annuale. Gli assegni di maternità sono infatti interventi a carico dello Stato, ma erogati e concessi dall'Inps (con

⁶³¹ cfr. Appendice I disponibile anche in formato elaborabile, unitamente a una rassegna della normativa europea, sul sito della Ragioneria Generale dello Stato.

⁶³² 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>.

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 358. 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 **contrasto 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 187 provvedimenti (rispettivamente 73, 65 e 49). Le norme meno numerose riguardano la parità nei rapporti civili e stile di vita e sicurezza (14 e 13), ma anche istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere, con 9 casi (**Figura 3.6.1**). La maggioranza dei provvedimenti (ovvero il 71 per cento del totale) ha le caratteristiche di azioni positive, mentre sono presenti 104 atti di tutela e atti di garanzia (**Figura 3.6.2**). Inoltre, per ciò che concerne gli effetti sul bilancio dello Stato, più della metà delle norme (196 casi) consiste in interventi di spesa, 142 interventi regolamentano invece i settori di riferimento, senza effetti diretti sul bilancio, mentre sono 10 i casi di agevolazioni fiscali e 10 i casi di agevolazioni contributive (**Figura 3.6.3**).

Nel 2023 sono state approvate 42 nuove disposizioni normative per le politiche di genere, sette 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 3.6.4**). Negli ultimi otto anni, il contrasto alla violenza di genere, la conciliazione tra vita privata e vita professionale e la tutela e il mercato del lavoro sono gli ambiti in cui il legislatore è sempre intervenuto (**Figura 3.6.7**). Nel 2023 le norme con carattere di azione positiva sono la maggioranza (34 misure), al contrario dei restanti 8 atti di tutela e atti di garanzia (**Figura 3.6.5**). La gran parte di tali interventi ha effetti sul bilancio, con 22 interventi di spesa, zero casi di agevolazioni fiscali e due casi di agevolazione contributiva, mentre le misure volte unicamente a regolamentare i propri ambiti di riferimento si attestano a 18 casi nel 2023 (**Figura 3.6.6**).

Figura 3.6.1 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2023, secondo l'ambito di intervento.

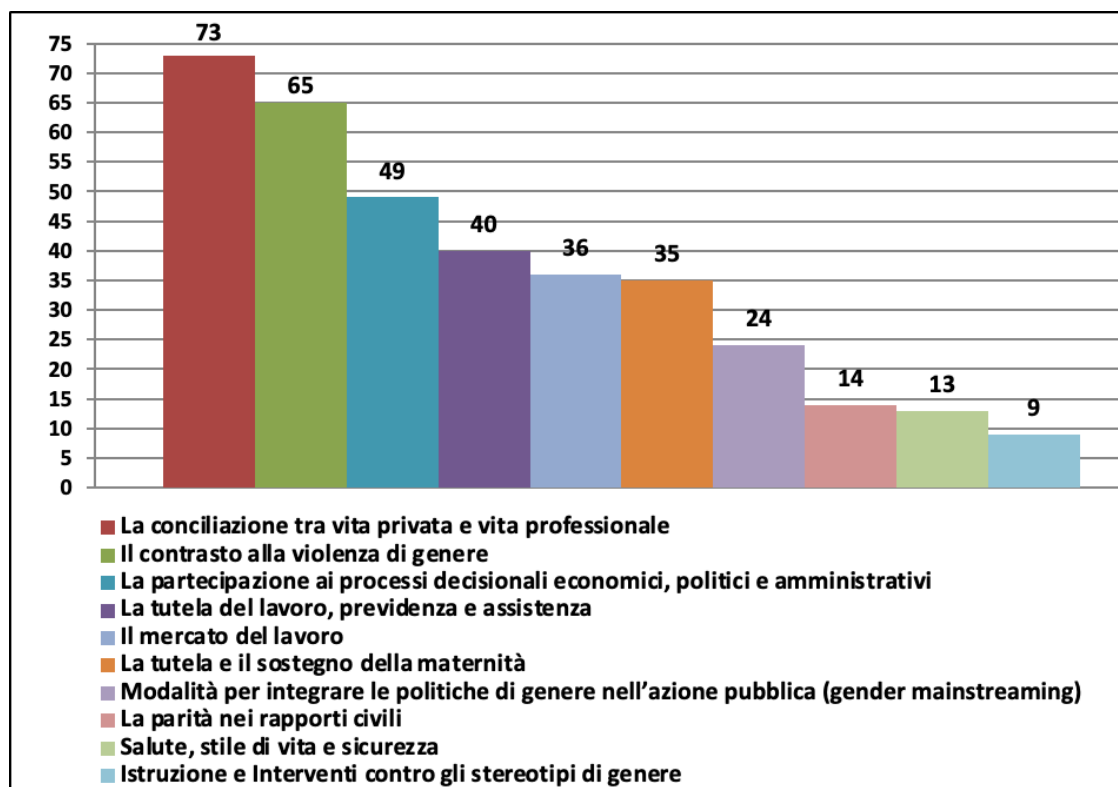


Figura 3.6.2 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2023, secondo la modalità di intervento.

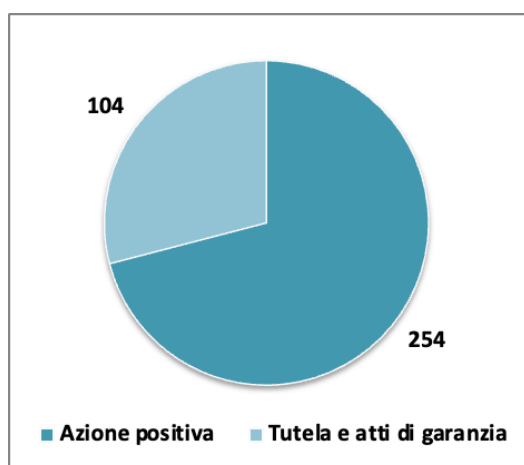


Figura 3.6.3 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2023, secondo gli effetti sul bilancio.

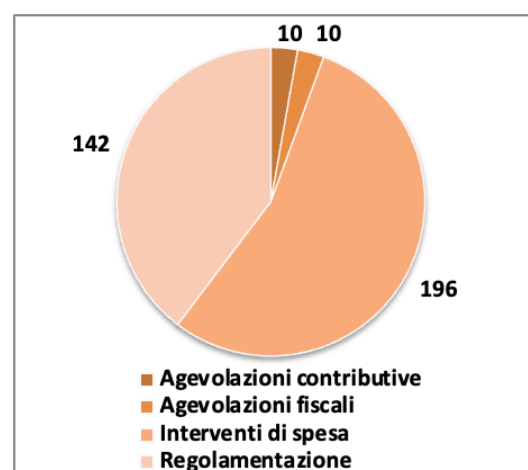


Figura 3.6.4 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nel 2023, secondo l'ambito di intervento.

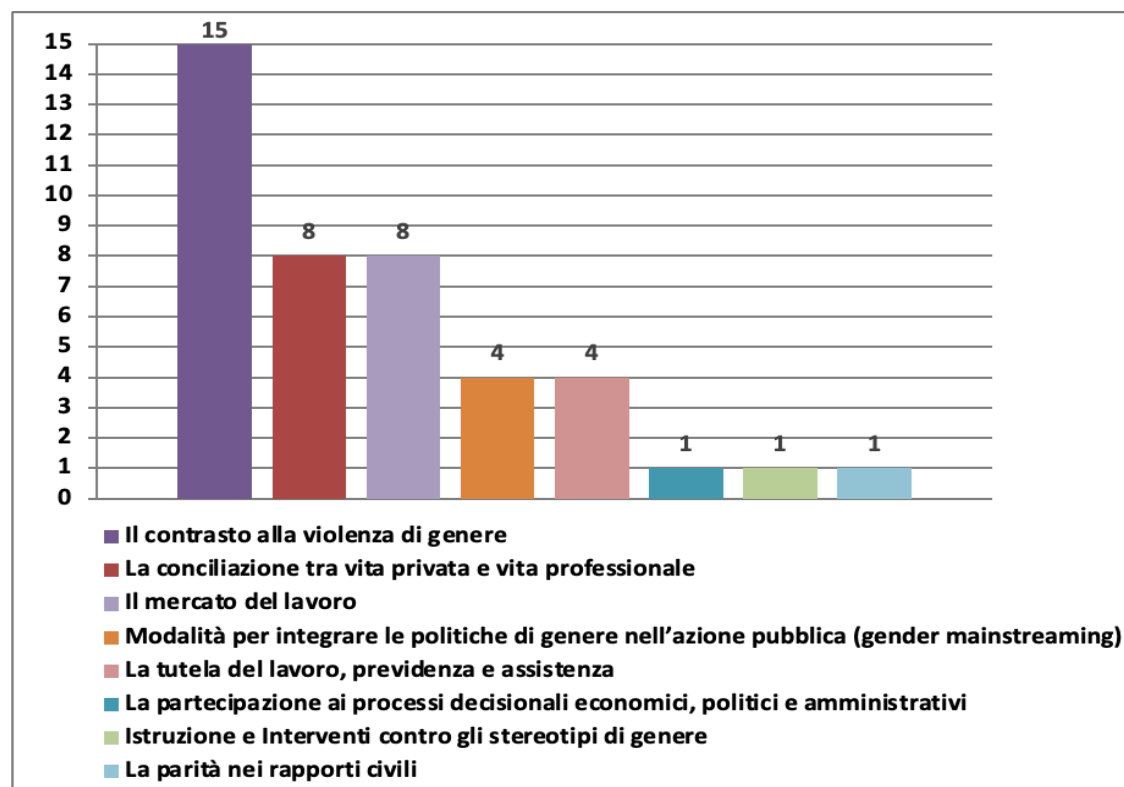


Figura 3.6.5 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nell'anno 2023, secondo la modalità di intervento.

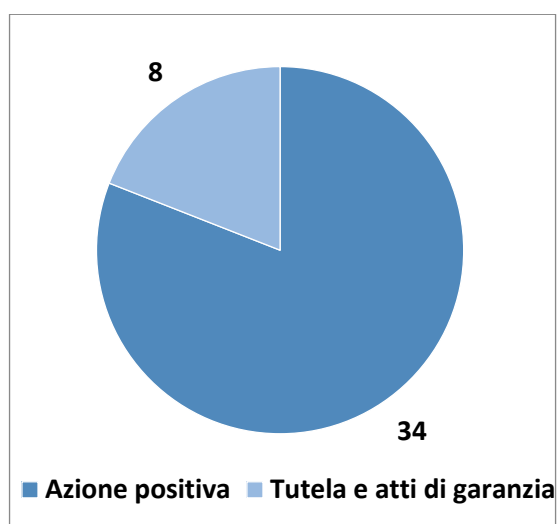


Figura 3.6.6 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nell'anno 2023, secondo gli effetti sul bilancio.

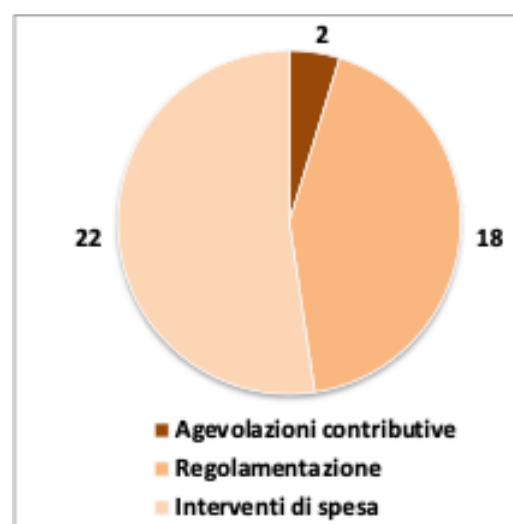
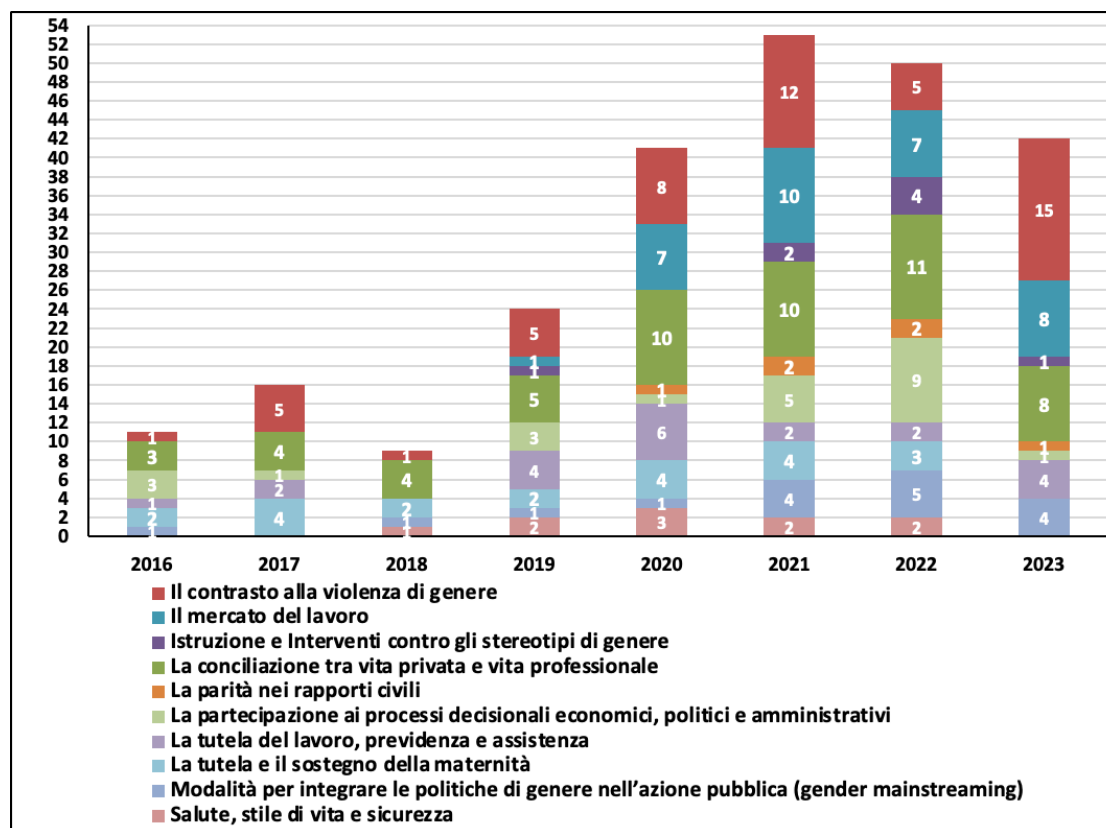


Figura 3.6.7 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal 2016 al 2023, secondo l'ambito di intervento.



CAPITOLO 4 - Le entrate del bilancio dello Stato 2023 secondo una prospettiva di genere

Il diverso **impatto esercitato dai sistemi fiscali e dalle decisioni di politica fiscale su uomini e donne** costituisce 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 donne e uomini 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 scelte di consumo, risparmio e investimenti non sono influenzate in maniera uniforme dalle politiche fiscali.

L'impatto dell'imposizione fiscale⁶³³ è condizionato, tra l'altro, dall'asimmetria nella ripartizione del lavoro retribuito e non tra donne e uomini: 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 continuano a essere sotto-rappresentate tra i proprietari di società e tra gli investitori. In generale e in linea teorica, il sistema fiscale può avere impatti di genere diretti – si tratta di impatti espliciti: uomini e donne sono trattati differentemente a causa di disposizioni specifiche di legge e indiretti – sono impatti impliciti quando anche in assenza di una disparità normativa, i comportamenti economici e sociali determinati dall'imposizione fiscale tendono ad avere implicazioni diverse per uomini e donne⁶³⁴. 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 del Novecento, 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 donne e uomini 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, vanno tenute nella dovuta 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 secondari⁶³⁵ (prevalentemente donne) all'interno dell'unità familiare e, di conseguenza,

⁶³³ 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.

⁶³⁴ Per approfondimenti sulla letteratura in materia si faccia riferimento a quanto riportato in questo stesso capitolo della Relazione al Bilancio di genere 2020.

⁶³⁵ 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

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 vecchiaia⁶³⁶.

L'attenzione posta agli impatti delle disposizioni fiscali in un'ottica di genere⁶³⁷ 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**⁶³⁸, 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)⁶³⁹.

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

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. Tali effetti sono determinati in misura significativa dalle disposizioni in materia di imposte dirette, oltre che dal venir meno delle prestazioni sociali.

⁶³⁶ 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".

⁶³⁷ 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.

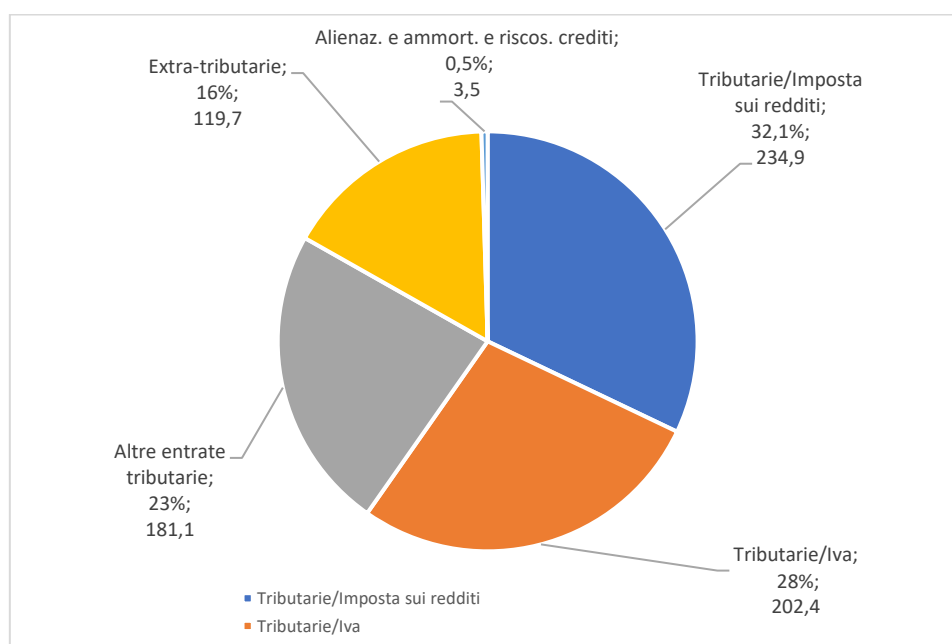
⁶³⁸ Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea (Procedura 2018/2095(INI)). Testo approvato P8_TA (2019)0014 Cfr. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0014_IT.html.

⁶³⁹ 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.

politiche tributarie su donne e uomini, limitando il perimetro⁶⁴⁰ dell'analisi alle principali imposte sul reddito.

Per contestualizzare la dimensione finanziaria delle grandezze in esame, **le entrate finali accertate del bilancio dello Stato nel 2023** ammontano a **poco meno di 742 miliardi di euro** (in aumento del 4,2 per cento rispetto all'anno precedente), **circa 609 miliardi sono di natura tributaria ricorrente** (il 6,4 per cento in più rispetto al 2022) e 9,4 miliardi sono tributarie non ricorrenti (il 46,9 per cento in più rispetto al 2022)⁶⁴¹. **Le imposte sui redditi delle persone fisiche** rappresentano circa il 32,1 per cento **delle entrate finali** e il 38,6 per cento di quelle tributarie (Figura 4.1.1).

Figura 4.1.1 Entrate del bilancio dello Stato. Consuntivo 2023: accertamenti. Miliardi di euro.



Fonte: Conto consuntivo dello Stato, 2023 – sono escluse le entrate tributarie non ricorrenti.

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)⁶⁴² del Dipartimento delle finanze.

⁶⁴⁰ 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.

⁶⁴¹ A titolo esemplificativo, alcune entrate tributarie non ricorrenti sono costituite dal contributo di solidarietà temporaneo a carico dei produttori, importatori e rivenditori di energia elettrica, di gas nonché di prodotti petroliferi, per far fronte ai prezzi elevati dell'energia; dall'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi per la rideterminazione dei valori di acquisto di partecipazioni non negoziate nei mercati regolamentati; entrate sostitutive delle imposte sui redditi sulle rivalutazioni dei beni aziendali iscritti in bilancio e sullo smobilizzo dei fondi in sospensione di imposta; da imposte dirette derivanti dalla definizione di pendenze e controversie tributarie, dall'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito applicata alle plusvalenze realizzate con le cessioni di beni immobili e terreni suscettibili di utilizzazione edificatoria.

⁶⁴² 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, riflette una tendenziale differenza di condizioni socioeconomiche tra uomini e donne. Questo capitolo utilizza i dati desumibili 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 statistici della banca dati dichiarativa del Dipartimento delle Finanze aggiornati all'anno di imposta 2022, ultimo anno disponibile.

È utile ricordare che nel 2022 il contesto macroeconomico è stato caratterizzato da un significativo rimbalzo del PIL⁶⁴³ pari al 7,7 per cento in termini nominali e a circa il 4,0 per cento in termini reali; al contempo è stata introdotta una revisione dell'IRPEF che ha ridotto a quattro le aliquote⁶⁴⁴ e ha rimodulato le detrazioni per reddito da lavoro dipendente e da pensione.

Al fine di sostenere i carichi familiari, è stato introdotto dal 1° marzo 2022 l'assegno unico universale per i figli a carico sulla base dell'indicatore della situazione economica universale (ISEE) e, contestualmente, sono state abrogate le detrazioni fiscali per figli a carico minori di 21 anni, ivi incluse le maggiorazioni delle detrazioni per figli minori di tre anni e per figli con disabilità e le detrazioni per famiglie numerose.

I contribuenti IRPEF per l'anno d'imposta 2022 sono stati oltre 42,0 milioni, in aumento dell'1,3 per cento rispetto all'anno precedente, di cui il 47,8 per cento sono rappresentati da donne (**Tavola 4.2.1**). La composizione per sesso relativa ai contribuenti risulta pressoché costante nel corso del triennio 2019-2022.

Tavola 4.2.1 Contribuenti per sesso e anno di imposta (valori espressi in euro).

Anno di imposta	2019		2020		2021		2022	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Donne	19.838.233	47,8%	19.661.456	47,7%	19.817.037	47,8%	20.067.975	47,8%
Uomini	21.687.749	52,2%	21.519.073	52,3%	21.680.281	52,2%	21.958.985	52,2%
Totale	41.525.982	100,0%	41.180.529	100,0%	41.497.318	100,0%	42.026.960	100,0%

Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati Open data 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'anno d'imposta 2022 il reddito complessivo al netto della cedolare secca è pari a circa 950 miliardi di euro, in aumento rispetto al 2021 (+6,3 per cento) e al 2019 (+9,6 per cento). Il reddito complessivo medio al netto della cedolare secca risulta maggiore per gli uomini (euro 27.557,0), rispetto a quello delle donne (euro 18.539,0). Differentemente da

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.

⁶⁴³ La variazione del Pil è riferita a dati aggiornati a marzo 2024 e provenienti dal DataWarehouse delle statistiche prodotte dall'Istat e disponibili sul sito. Il Pil in termini reali è riferito a valori concatenati con anno di riferimento 2015.

⁶⁴⁴ 23 per cento per redditi fino a 15.000 euro, 25 per cento per redditi da 15.001 a 28.000 euro, 35 per cento per redditi da 28.001 a 50.000 euro e 43 per cento per redditi oltre i 50.000 euro. Fino all'anno d'imposta 2021 le aliquote Irpef erano le seguenti: fino a 15.000 euro 23 per cento; da 15.000 a 28.000 euro 27 per cento; da 28.000 a 55.000 euro 38 per cento; da 55.000 a 75.000 euro 41 per cento; oltre 75.000 euro 43 per cento.

quanto osservato in relazione alle frequenze dei contribuenti, sulla base delle quali le donne costituiscono quasi la metà del totale, il reddito dichiarato dalle donne è pari a solo il 38,0 per cento. Questa evidenza conferma, sostanzialmente, i dati relativi alla disparità di genere riscontrabili sulla base di altre dimensioni socioeconomiche del nostro Paese; tali disparità sembrano rimanere costanti, in aggregato, nel corso del tempo nonostante gli *shock* esterni occorsi negli ultimi anni: rispetto al 2019 il reddito complessivo degli uomini è aumentato del 9,6 per cento e quello delle donne del 9,5 per cento.

Tavola 4.2.2 Reddito complessivo al netto della cedolare secca (valori espressi in euro).

Anno di imposta	2019		2020		2021		2022	
	Ammontare	%	Ammontare	%	Ammontare	%	Ammontare	%
Donne	331.158.189.075	38,2%	325.326.379.860	38,4%	340.918.792.197	38,1%	362.508.453.832	38,1%
Uomini	536.212.208.801	61,8%	522.370.105.247	61,6%	553.243.564.834	61,9%	587.836.202.365	61,9%
Totale	867.370.397.876	100,0%	847.696.485.107	100,0%	894.162.357.031	100,0%	950.344.656.197	100,0%

Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle finanze sui dati Open data disponibili sul sito.

In aggiunta all'ammontare totale del reddito complessivo distinto per genere qui analizzato, è utile anche approfondire la differente distribuzione per classi di reddito.

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 2022⁶⁴⁵.

Dall'analisi si possono rilevare differenze nella distribuzione del reddito per genere: le donne, infatti, tendono a concentrarsi nelle classi a basso reddito. Il 48,1 per cento delle donne si colloca nelle classi di reddito fino a 15 mila euro, mentre nelle stesse classi di reddito sono presenti solo il 30,1 per cento degli uomini. Analizzando classi di reddito più elevate, si riscontra che il 9,4 per cento degli uomini dichiara redditi superiori ai 50 mila euro, contro il 3,9 per cento delle donne.

⁶⁴⁵ Nella nota metodologica sulla interpretazione dei dati statistici del Dipartimento delle Finanze (https://www1.finanze.gov.it/finanze/analisi_stat/public/v_4_0_0/contenuti/nota_metodologica_2022.pdf), viene evidenziato a pag. 3 che "nell'accezione più comune del termine, per reddito si intende l'esito della differenza tra ricavi e costi sostenuti per il loro conseguimento. Nell'ordinamento fiscale, tuttavia, sono individuabili diverse situazioni in cui il reddito viene considerato prescindendo dai relativi costi (es. reddito da capitale). Nel caso di lavoro dipendente, in linea generale, il reddito sarà pari all'insieme dei compensi (in denaro o natura) percepiti per lo svolgimento della propria attività alle dipendenze e sotto la direzione di altri. Tale reddito non considera i costi collegabili al lavoro prestato (spese di trasporto, per il vestiario etc...) e quindi includerà naturalmente soltanto valori positivi e diversi da zero. Nel caso, invece, di esercenti attività di impresa, il reddito scaturirà da una contrapposizione di componenti positivi e negativi che potranno generare anche valori nulli o negativi".

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 2022.

Reddito complessivo*					Imposta netta			
Classi di reddito complessivo (in euro)	Frequenza	% sul totale	Ammontare**	% sul totale di genere	Frequenza	% sul totale	Ammontare**	% sul totale di genere
Donne								
Minore o uguale a 0	1.337	0,0%	-9.025.384	0%	0	0%	0	0%
Da 0 a 7.500	4.918.177	25,2%	16.900.429.166	4,7%	1.160.186	8,0%	277.379.859	0,5%
Da 7.500 a 15.000	4.480.936	22,9%	49.573.515.559	13,7%	3.475.048	24,1%	2.775.224.795	4,9%
Da 15.000 a 29.000	6.678.862	34,2%	140.335.162.368	38,7%	6.347.378	44,0%	16.253.548.588	29,0%
Da 29.000 a 50.000	2.708.456	13,9%	93.493.364.445	25,8%	2.678.707	18,6%	18.229.550.616	32,5%
Da 50.000 a 100.000	623.666	3,2%	39.403.740.391	10,9%	617.668	4,3%	10.756.738.706	19,2%
Oltre 100.000	142.898	0,7%	22.811.267.287	6,3%	141.662	1,0%	7.814.483.241	13,9%
Totale donne	19.554.332	100,0%	362.508.453.832	100%	14.420.649	100%	56.106.925.805	100,0%
Uomini								
Minore o uguale a 0	2.360	0,0%	-19.038.980	0%	0	0%	0	0%
da 0 a 7.500	3.299.836	15,5%	9.906.873.922	1,7%	993.520	5,5%	286.582.932	0,2%
da 7.500 a 15.000	3.121.223	14,6%	35.241.305.598	6,0%	2.443.062	13,6%	2.184.204.991	1,8%
da 15.000 a 29.000	8.215.219	38,5%	180.157.396.126	30,6%	7.874.412	43,9%	21.510.378.759	18,2%
da 29.000 a 50.000	4.685.757	22,0%	168.401.805.706	28,6%	4.645.030	25,9%	33.526.629.434	28,4%
da 50.000 a 100.000	1.496.130	7,0%	98.121.819.125	16,7%	1.487.691	8,3%	26.826.955.660	22,7%
oltre 100.000	510.750	2,4%	96.026.040.868	16,3%	508.999	2,8%	33.759.757.376	28,6%
Totale uomini	21.331.275	100,0%	587.836.202.365	100%	17.952.714	100,0%	118.094.509.152	100,0%
Totale complessivo (Uomini e Donne)	40.885.607		950.344.656.197		32.373.363		174.201.434.957	

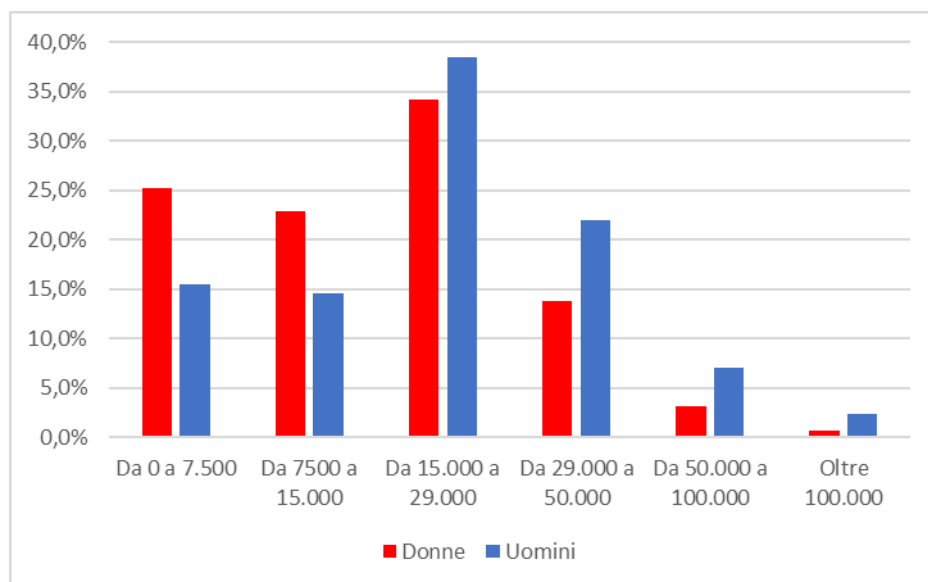
* Il reddito complessivo è da considerare al netto della cedolare secca.

**Valori espressi in euro.

Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati Open data disponibili sul sito.

Nella **Figura 4.2.1** viene rappresentata, per l'anno 2022, la distribuzione dei contribuenti per classi di reddito complessivo (al netto della cedolare secca) e per genere.

Figura 4.2.1 Distribuzione dei contribuenti per classi di reddito medio complessivo (al netto della cedolare secca) e per genere. Anno d'imposta 2022.



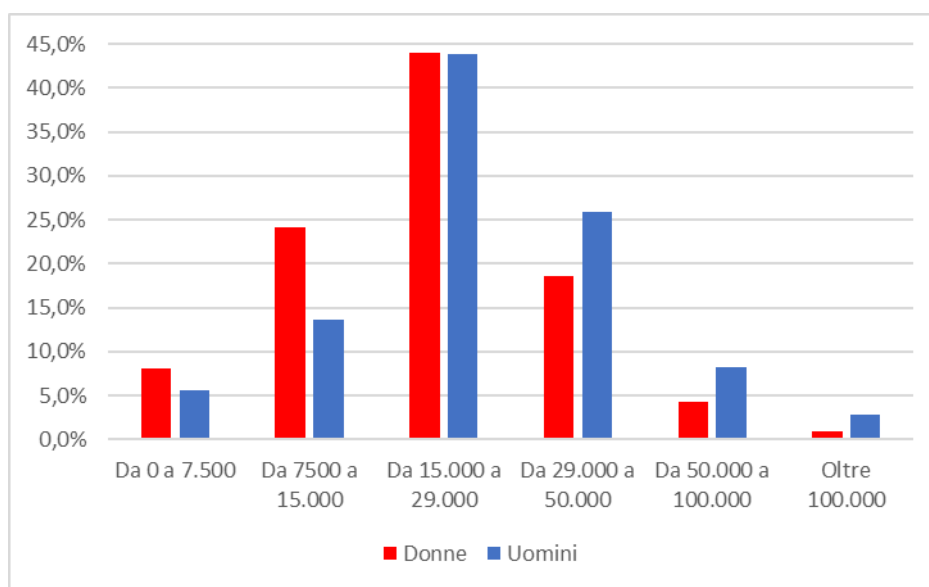
Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati Open data disponibili sul sito.

Anche in termini di imposta netta, la differenza di genere risulta evidente.

L'IRPEF netta dichiarata nel 2022 è pari a 174 miliardi, il valore medio risulta maggiore per gli uomini (pari a 6.578 euro) rispetto alle donne (3.890 euro). L'ammontare complessivo

dell'imposta netta è stato dichiarato per il 68,0 per cento dagli uomini, sebbene il reddito complessivo dichiarato dagli uomini sia pari a circa il 62,0 per cento. Tale differenza nelle percentuali è influenzata anche dall'effetto della progressività del sistema, tenuto conto che la distribuzione dei redditi maschili risulta traslata verso l'alto: il 51,0 per cento dell'imposta dichiarata dagli uomini, infatti, proviene da soggetti che dichiarano più di 50.000 euro di reddito complessivo; tale percentuale è invece molto più bassa per le donne, poiché solo il 33,0 per cento dell'imposta è attribuibile a donne in questa classe di reddito.

Figura 4.2.2 Imposta netta per classi di reddito complessivo. Anno d'imposta 2022.



Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati Open data disponibili sul sito.

Le informazioni desumibili dalle dichiarazioni dei redditi consentono anche di analizzare, con maggiore dettaglio, la distribuzione dei redditi per genere a seconda del tipo di reddito dichiarato (**Tavola 4.2.4**).

La tipologia di reddito maggiormente dichiarata, sia in termini di frequenza sia di ammontare, è quella relativa al lavoro dipendente e assimilati (54,6 per cento del reddito complessivo) ed alle pensioni (30,2 per cento del reddito complessivo).

Sebbene si rilevi una sostanziale simmetria 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 1,6 volte il reddito dichiarato dalle donne in caso di lavoro dipendente mentre si osserva una minore differenza per i pensionati. In relazione ai redditi da pensione, le donne superano gli uomini in termini di frequenza (circa il 51,6 per cento del totale) considerando la vita media più elevata e il diritto alla pensione come coniuge superstite, ma rappresentano il 42,5 per cento dell'ammontare totale del reddito da pensione.

Analizzando il reddito da lavoro autonomo⁶⁴⁶, le donne rappresentano circa il 29 per cento in termini di frequenza e costituiscono il 24 per cento in termini di ammontare.

⁶⁴⁶ 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.

Tavola 4.2.4 Distribuzione dei redditi per tipologia e genere. Anno d'imposta 2022.

Genere	Reddito da lavoro dipendente e assimilati			Reddito da pensione			Reddito da lavoro autonomo		
	Frequenza	Ammontare*	Media	Frequenza	Ammontare*	Media	Frequenza	Ammontare*	Media
Uomini	12.751.881	322.238.227.545	25.270	7.026.463	165.096.783.009	23.496	368.433	25.551.315.694	69.351
Donne	10.547.461	196.962.438.332	18.674	7.509.683	121.949.744.364	16.239	148.952	7.909.815.241	53.103
Totale	23.299.342	519.200.665.877	22.284	14.536.146	287.046.527.373	19.747	517.385	33.461.130.935	64.674

*Valori espressi in euro.

Fonte: analisi effettuata dal Dipartimento delle Finanze sui dati Open data disponibili sul sito.

Come mostrato nella **Tavola 4.2.4**, inoltre, le donne dichiarano redditi medi più bassi rispetto agli uomini per tutte le tipologie di reddito qui considerate; utilizzando tali valori medi, possiamo ottenere una *proxy* del *gender pay gap*⁶⁴⁷. Ai fini di una più completa interpretazione dei valori presentati, è necessario ricordare che dai soli dati dichiarativi non è possibile distinguere i contribuenti lavoratori *full time* da quelli impiegati *part time*⁶⁴⁸, poiché l'indicazione di tale distinzione non è richiesta nei modelli delle dichiarazioni dei redditi. Il *gender pay gap* qui considerato, quindi, potrebbe risultare più elevato del valore del divario salariale orario.

Analizzando i dati della tavola, possiamo osservare che il divario salariale uomo/donna risulta elevato per tutte le tipologie di reddito e il valore più alto per l'anno di imposta 2022 è riscontrabile per il reddito da pensione (il 30,1 per cento), seguito da quello da lavoro dipendente (26,1 per cento); infine, il più basso risulta essere quello calcolato per il lavoro autonomo (23,4 per cento).

Relativamente al solo reddito di lavoro dipendente e per analizzare eventuali effetti del sistema fiscale relativamente alle disparità di genere, possiamo considerare il divario salariale calcolato (come sopra descritto) prima del prelievo e dopo l'imposta. Il *gender pay gap* pre-imposta è pari al 27,3 per cento, mentre il valore post imposta è pari al 22,3 per cento⁶⁴⁹. Questa riduzione riflette principalmente la differenza di reddito tra uomini e donne e la capacità di un sistema fiscale progressivo di ridurre le disuguaglianze. È utile sottolineare però che tali valori, derivando da analisi basate sulle dichiarazioni dei redditi, non includono i soggetti al di fuori del sistema fiscale.

Nell'analisi della distribuzione dei redditi per genere, è inoltre utile effettuare disaggregazioni per area geografica. 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 3,0 punti percentuali), mentre al Sud e nelle Isole la quota di contribuenti di sesso maschile supera quella femminile di circa 9,0 punti percentuali. Per quanto riguarda l'ammontare del reddito dichiarato nelle zone settentrionali e nell'Italia insulare la quota degli uomini supera di circa 14,0 punti percentuali quella delle donne, al Centro la differenza è di circa 20,0 punti percentuali e, infine, al Sud di 15,0 punti.

⁶⁴⁷ Il *gender pay gap* è qui calcolato come differenza del reddito medio degli uomini e il reddito medio delle donne rapportato al reddito medio dei primi.

⁶⁴⁸ A questo proposito è utile ricordare che, come segnalato anche dall'INPS nel Rapporto (2024) "Analisi dei divari di generi nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati INPS" (link: [Analisi_generi_web \(1\).pdf](#)), le donne lavoratrici ricorrono in misura maggiore al *part time* rispetto agli uomini; a titolo di esempio, infatti, nel 2022 il 21,0 per cento dei dipendenti maschi ha avuto almeno un rapporto di lavoro a tempo parziale, mentre tra le donne la quota di lavoratrici con almeno un *part time* nell'anno è pari a circa il 49,0 per cento.

⁶⁴⁹ Il *gender pay gap* pre-imposta è calcolato utilizzando il reddito lordo e viene definito come somma del reddito complessivo al lordo della cedolare secca, di eventuali premi di produttività, del reddito netto nel regime fiscale di vantaggio e del reddito netto nel regime forfetario. Il reddito netto utilizzato per calcolare il *gender pay gap* post-imposta è invece ottenuto sottraendo al reddito lordo, l'IRPEF netta, le addizionali comunali e regionali, l'imposta da cedolare secca, il 10 per cento dei premi di produttività e le imposte sostitutive dei regimi fiscali di vantaggio e forfetario.

Tavola 4.2.5 Distribuzione dei redditi e dell'imposta netta per territorio e genere. Anno d'imposta 2022.

Area geografica	Genere	Reddito complessivo al netto della cedolare secca				Imposta netta			
		Frequenza	%	Ammontare*	%	Frequenza	%	Ammontare*	%
Nord-occidentale	Uomini	5.973.886	51,4	189.813.892.514	62,1	5.269.338	54,6	41.136.516.486	68,7
	Donne	5.653.300	48,6	116.014.959.889	37,9	4.379.780	45,4	18.762.219.969	31,3
	Totale	11.627.186	100,0	305.828.852.403	100,0	9.649.118	100,0	59.898.736.455	100,0
Nord-orientale	Uomini	4.525.924	51,4	136.089.847.109	62,1	3.963.899	54,6	27.672.724.639	69,1
	Donne	4.280.625	48,6	83.083.407.836	37,9	3.298.424	45,4	12.384.937.930	30,9
	Totale	8.806.549	100,0	219.173.254.945	100,0	7.262.323	100,0	40.057.662.569	100,0
Centrale	Uomini	4.232.696	51,1	120.168.440.300	60,6	3.618.472	54,5	24.898.516.866	66,4
	Donne	4.054.429	48,9	78.015.353.463	39,4	3.021.980	45,5	12.628.138.692	33,7
	Totale	8.287.125	100,0	198.183.793.763	100,0	6.640.452	100,0	37.526.655.558	100,0
Sud	Uomini	4.488.206	54,1	96.788.357.805	62,6	3.467.508	57,8	16.641.474.575	66,8
	Donne	3.802.333	45,9	57.844.765.289	37,4	2.535.091	42,2	8.283.349.926	33,2
	Totale	8.290.539	100,0	154.633.123.094	100,0	6.002.599	100,0	24.924.824.501	100,0
Isole	Uomini	2.107.798	54,5	44.934.114.403	62,0	1.630.887	58,0	7.733.456.216	65,7
	Donne	1.761.601	45,5	27.507.421.522	38,0	1.183.512	42,1	4.035.883.841	34,3
	Totale	3.869.399	100,0	72.441.535.925	100,0	2.814.399	100,0	11.769.340.057	100,0
Non attribuibile	Uomini	2.765	57,5	41.550.234	49,4	2.610	58,4	11.820.370	48,8
	Donne	2.044	42,5	42.545.833	50,6	1.862	41,6	12.395.447	51,2
	Totale	4.809	100,0	84.096.067	100,0	4.472	100,0	24.215.817	100,0
Totali	Uomini	21.331.275	52,2	587.836.202.365	61,9	17.952.714	55,5	118.094.509.152	67,8
	Donne	19.554.332	47,8	362.508.453.832	38,1	14.420.649	44,5	56.106.925.805	32,2
	Totale complessivo	40.885.607	100,0	950.344.656.197	100,0	32.373.363	100,0	174.201.434.957	100,0

*Valori espressi in euro.

Fonte: Elaborazioni effettuate dal Dipartimento delle Finanze utilizzando le dichiarazioni dei redditi.

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 45,4 per cento circa dei contribuenti al Nord e al Centro e circa il 42,2 per cento al Sud e nelle Isole; in termini di ammontare le donne costituiscono circa il 31,3 per cento al Nord, il 33,7 per cento al Centro, il 33,2 per cento al Sud e il 34,3 per cento nell'Italia insulare.

4.3 - Analisi di agevolazioni fiscali finalizzate a minimizzare le differenze di genere

Dopo aver esaminato la distribuzione dei redditi per genere nella sezione precedente, vengono analizzate più nel dettaglio alcune misure riguardanti le agevolazioni fiscali che possono avere impatti sulle differenze di genere.

Gli interventi normativi rivolti alla riduzione delle differenze di genere possono avere diversi effetti sul bilancio dello Stato se prevedono l'erogazione di una spesa, oppure non avere alcun impatto di natura finanziaria poiché rivolti unicamente alla regolamentazione di un determinato settore. Inoltre, in alcuni casi, determinate misure producono minori entrate poiché viene prevista 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 del 2000⁶⁵⁰.

⁶⁵⁰ Legge 21 novembre 2000, n. 342 recante "Misure in materia fiscale", art. 30 "Deducibilità degli oneri contributivi relativi ai servizi domestici".

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. Un'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 del 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 2022 risultano sostanzialmente in linea rispetto al 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; dal 2019 al 2022 tali spese si riducono del 51 per cento, senza variazioni sostanziali con riferimento alle percentuali di genere⁶⁵¹. Nell'anno di imposta 2022 le spese per addetti all'assistenza personale (-5,9 per cento rispetto al 2019) e i contributi per addetti ai servizi domestici e familiari (+10,2 per cento rispetto al 2019) 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 4.3.1**). Questi risultati vanno considerati anche alla luce del minor tasso di occupazione femminile e minor reddito che, per definizione, riduce la possibilità alle donne di poter fruire delle detrazioni e delle deduzioni oltretutto di sostenere le relative spese.

Tavola 4.3.1 Frequenza e ammontare degli oneri detraibili e deducibili.

Genere	Tipologia onere detraibile e deducibile	2019		2020		2021		2022	
		Frequenza	Ammontare*	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	41.868	77.633.719
	Spese per la frequenza di asili nido	80.923	42.077.560	52.207	24.876.801	46.294	23.677.059	38.831	19.996.640
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	262.638	206.217.537	276.306	204.653.433	300.897	235.398.203	295.657	229.869.851
Donne	Spese per addetti all'assistenza personale	78.243	149.492.280	73.217	140.015.264	74.079	142.351.102	74.715	143.453.366
	Spese per la frequenza di asili nido	70.579	36.858.768	48.187	23.545.847	42.085	21.689.468	36.312	18.819.332
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	344.209	267.000.765	364.244	267.937.067	382.337	295.164.813	378.023	291.665.926
Totale	Spese per addetti all'assistenza personale	124.697	234.933.479	115.625	218.322.373	115.963	220.191.910	116.583	221.087.085
	Spese per la frequenza di asili nido	151.502	78.936.328	100.394	48.422.648	88.379	45.366.527	75.143	38.815.972
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	606.847	473.218.302	640.550	472.590.500	683.234	530.563.016	673.680	521.535.777
Donne / Totale (incidenza percentuale)	Spese per addetti all'assistenza personale	62,70	63,60	63,30	64,10	63,88	64,65	64,09	64,89
	Spese per la frequenza di asili nido	46,60	46,70	48,00	48,60	47,62	47,81	48,32	48,48
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	56,70	56,40	56,90	56,70	55,96	55,63	56,11	55,92

*Valori espressi in euro.

Fonte: Elaborazioni effettuate dal Dipartimento delle finanze utilizzando le dichiarazioni dei redditi.

⁶⁵¹ Probabilmente il decremento è connesso all'utilizzo del contributo per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati introdotto dall'articolo 1, comma 355, legge 11 dicembre 2016, n. 232 che non è cumulabile con la detrazione prevista dall'articolo 2, comma 6, legge 22 dicembre 2008.

4.3.1 - Rientro dei cervelli

La normativa italiana ha introdotto nel corso degli anni⁶⁵² 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. Sono qui 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"⁶⁵³ e agevolazioni per i c.d. "impatriati"⁶⁵⁴.

Sulla base degli ultimi dati disponibili (anno d'imposta 2022), il totale dei soggetti che hanno beneficiato delle agevolazioni sono 35.506⁶⁵⁵, di cui il 35 per cento donne. Il reddito da lavoro dipendente medio dichiarato dai beneficiari è di circa 110 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 (64.251 euro contro 135.612 euro) è comunque più elevato del reddito medio da lavoro dipendente e assimilati delle contribuenti donne (18.674 euro). Confrontando i dati con il periodo d'imposta precedente, si osserva un *trend* leggermente in aumento nella quota dei soggetti di genere femminile che utilizzano questa misura (32 per cento nel 2021 rispetto al 35 per cento del 2022) e in diminuzione dei relativi redditi medi (65.591 euro nel 2021 rispetto ai 64.251 del 2022).

⁶⁵² 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.

⁶⁵³ 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.

⁶⁵⁴ 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 viene trasferita 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.

⁶⁵⁵ Nell'analisi in questione, per semplicità, sono considerati esclusivamente i soggetti beneficiari che hanno dichiarato reddito da lavoro dipendente.

Tavola 4.3.1.1 Numerosità e redditi dichiarati dai beneficiari del rientro dei cervelli.

Anno di imposta	Numero dei beneficiari	% Donne	Reddito lordo da lavoro dipendente medio dichiarato (euro)		
			Uomini	Donne	% Donne
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
2022	35.506	35	135.612	64.251	47

(*) Nel caso del reddito la percentuale delle donne è il rapporto tra il reddito lordo medio delle donne e quello degli uomini.

Fonte: Elaborazioni effettuate dal Dipartimento delle Finanze utilizzando le dichiarazioni dei redditi.

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 rispetto agli uomini. Infatti, analizzando le beneficiarie delle misure del rientro dei cervelli, si riscontra che circa il 31,9 per cento di queste dichiara un reddito lordo da lavoro dipendente maggiore di 55.000 euro (contro il 51,8 per cento degli uomini), mentre tale percentuale è molto più alta di quella riscontrabile considerando l'universo delle lavoratrici in Italia: solo il 2,5 per cento delle donne dichiara un reddito lordo da lavoro dipendente più elevato di 55.000 euro (contro il 5,7 per cento degli uomini). Analizzando i dati precedenti, si evidenzia inoltre come la misura agevolativa influisca indirettamente nella distribuzione del reddito femminile, diminuendo il numero delle donne presenti nella parte bassa della distribuzione del reddito da lavoro dipendente (minore di 55.000 euro). Difatti, analizzando la totalità della popolazione dei contribuenti, la presenza delle donne in questa classe è pari all'85,5 per cento di quella degli uomini, mentre, restringendo l'analisi ai beneficiari della misura, la presenza delle donne in questa classe di reddito costituisce il 76,9 per cento di quella degli uomini.

CAPITOLO 5 - Le spese del bilancio dello Stato 2023 secondo una prospettiva di genere

5.1 - Metodologia generale

Il bilancio di genere dello Stato, introdotto con l'articolo 38-*septies* della legge n. 196 del 2009, prevede una riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato a consuntivo alla luce di una valutazione del loro diverso impatto sui divari di genere. In questo esercizio sono coinvolti, quali soggetti attivi delle politiche di bilancio, i centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato e la Presidenza del Consiglio dei ministri.

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 un servizio pubblico secondo una prospettiva di genere vuol dire tenere conto delle differenze tra donne e uomini in termini di ruoli e responsabilità, di opportunità, attività e vita quotidiana. In assenza di un'analisi di genere, l'intervento o il servizio erogato in modo "neutro" potrebbe invece determinare barriere all'accesso e ostacoli alla fruizione dei benefici, oppure addirittura 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 adeguate⁶⁵⁶. 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, oltre all'attività di vera e propria valutazione ex-post degli effetti dell'intervento in una prospettiva di genere.

Al fine di migliorare la conoscenza delle disparità di genere e ampliare le competenze necessarie per l'integrazione di una dimensione di genere nella definizione delle politiche pubbliche, è stato quindi avviato il Progetto "*Gender mainstreaming in public policy and*

⁶⁵⁶ 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, infatti, adottano obiettivi che evidenziano una specifica attenzione per le questioni di genere. Le stesse 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, e sempre alle amministrazioni è stato richiesto 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 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-1/Comunicazione/Workshop-e-convegni/Seminario_Il_Piano_Nazionale_di_Ripresa_e_Resilienza_e_le_disuguaglianze_di_genere/PNRR-GM-ex-ante.pdf.

*budget processes: Gender impact assessment and gender budgeting in Italy*⁶⁵⁷”, da realizzare nell’ambito del *Technical Support Instrument (TSI)*. L’obiettivo è quello di supportare gli Stati membri nell’attuazione delle riforme, nel rafforzamento della capacità amministrativa e nella corretta individuazione della natura della spesa in relazione alle caratteristiche legate al raggiungimento della parità di genere.

Criteri di classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere: spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, sensibili, da approfondire e neutrali.

Le linee guida per la riclassificazione del bilancio dello Stato in una prospettiva di genere⁶⁵⁸ 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 disuguaglianze di genere”** (codice 1), relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- **“sensibili”** (codice 2), relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne;
- **“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 essere ricavati dalla denominazione del **capitolo del bilancio** 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**⁶⁵⁹ che specificano a quale finalità sono destinate le risorse, allo scopo di consentire l’individuazione delle politiche attuate tramite la spesa. In particolare, i programmi costituiscono l’unità di voto parlamentare e ogni programma è assegnato a un centro di responsabilità amministrativa (dipartimento o direzione generale del ministero), 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**, che rappresentano la fonte legislativa da cui dipende l’assunzione dell’onere a carico dello Stato e i meccanismi che lo determinano. L’autorizzazione di spesa

⁶⁵⁷ Cfr. Riquadro I.I.I. Il progetto europeo: *Gender Flagship*.

⁶⁵⁸ Circolare RGS del 16 maggio 2024, n. 26, cfr.

https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2024/26/Circolare-del-16-maggio-2024-n.-26.pdf.

⁶⁵⁹ 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.

richiama, generalmente, la finalità della spesa 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, poi, dai **decreti amministrativi per l'attuazione degli interventi**, che potrebbero fornire i criteri per l'individuazione dei beneficiari della spesa o per la ripartizione delle risorse tra i vari destinatari e, di conseguenza, permettere di effettuare, in alcuni casi, un'analisi di genere.

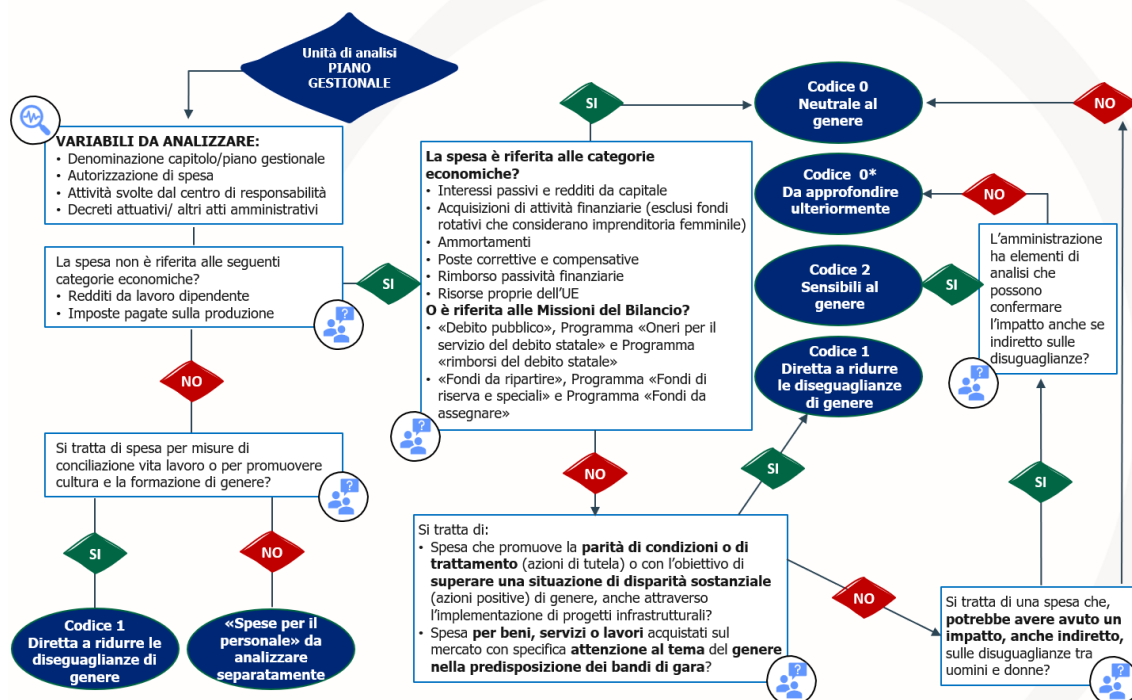
Tuttavia, nessuno di questi elementi risponde direttamente alla domanda su **quanto** e **cosa** si spende per ridurre le disuguaglianze di genere o su quali spese possono essere considerate come sensibili al genere. Solo in alcuni casi, infatti, l'autorizzazione di spesa è frutto di una norma che istituisce un intervento da ritenersi specificatamente destinato a ridurre le disuguaglianze di genere. Limitarsi alle norme, quindi, non consentirebbe di individuare le altre spese che le amministrazioni, nell'ambito delle proprie attività istituzionali, 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, d'altronde, sono livelli troppo aggregati della spesa e raramente è possibile attribuire ad essi un'unica categoria classificatoria di genere (neutrale, da approfondire, sensibile o diretta a ridurre le disuguaglianze di genere). Per contro, alcune categorie economiche della spesa tendono a escludere la possibilità di impatti sul genere, come ad esempio quelle relative al *Rimborso passività finanziarie*, agli *Interessi passivi* e alle *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 singolo piano gestionale**, individuando così l'articolazione più vicina all'unità di gestione della spesa. Si suggerisce, quindi, di condurre l'esame a partire dalla denominazione del capitolo e del piano gestionale, dai suoi attributi classificatori e dalle 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, i 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 volto a individuare le spese **dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (codice 1)**, ossia riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere note (nel mercato del lavoro, nell'istruzione, nell'uso del tempo e in altri ambiti dell'economia e della società) o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive. Nell'approccio adottato, si cerca di evidenziare le spese che riguardano interventi sull'economia e la società ma anche alcune tipiche spese di funzionamento delle amministrazioni a sostegno di tali interventi (missioni, formazione, studi e consulenze, etc.) o destinate alla promozione di una cultura di genere all'interno dell'amministrazione. Per tutti i piani gestionali che contengono una delle caratteristiche sopra esposte, è inoltre richiesto alle amministrazioni di specificare se la spesa effettuata risulta esclusivamente finalizzata a ridurre le disuguaglianze di genere o solo parzialmente e, in tal caso, di indicare la percentuale di spesa in termini di impegni 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 volte 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.

Con la Circolare sul bilancio di genere - Rendiconto del bilancio dello Stato 2022⁶⁶⁰, era stato introdotto un nuovo codice di classificazione relativo alle spese **da approfondire (codice 0*)**, ovvero quelle spese per le quali era necessario acquisire ulteriori informazioni per verificare gli eventuali impatti diretti o indiretti di genere al fine di escluderle, eventualmente, dalla "categoria" di spese neutrali. In quella prima sede, per mantenere una continuità di codifica rispetto alle precedenti edizioni, i capitoli e piani gestionali classificati come spese da approfondire (0*) erano stati considerati unitamente a quelle neutrali, dalla cui categoria erano stati selezionati, sulla base del consuntivo 2021, per sottoporli ad una maggiore attenzione e analisi da parte delle Amministrazioni sulla loro effettiva natura. Terminata la fase di sperimentazione dell'introduzione della nuova codifica di genere, le successive analisi mostreranno separatamente, per gli ultimi due anni a consuntivo, le spese neutrali e le spese da approfondire⁶⁶¹, come già rappresentato anche nelle tavole relative alla riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato in previsione (disegno di legge di bilancio 2025-2027) secondo una prospettiva di genere⁶⁶².

Infine, sono considerate **neutrali (codice 0)** le spese che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere. Si tratta di una categoria definita in via residuale e che raggruppa, tendenzialmente, tutte le spese non classificabili come "sensibili al genere", "da approfondire" o "dirette a ridurre le disuguaglianze di genere". Solo in pochi casi, infatti, si possono individuare alcune specifiche spese che vengono 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);
- la missione del bilancio "*Debito pubblico*", programma "*Oneri per il servizio del debito statale*" e programma "*Rimborsi del debito statale*";
- fitti, canoni e utenze, TARI, liti e arbitraggi, ossia spese destinate al funzionamento delle strutture in senso stretto senza riguardo a specifici interventi destinati a uno dei generi.

Le linee guida per la classificazione del bilancio forniscono alle amministrazioni indicazioni per identificare gli ambiti di spesa che potrebbero generare impatti di genere

⁶⁶⁰ 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 e, in particolare, il Riquadro V.I.I della Relazione sul bilancio di genere 2022 https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2022/Relazione-al-Bilancio-di-Genere-2022.pdf.

⁶⁶¹ Fanno eccezione a tale logica i successivi Riquadri V.II.I e V.II.II dove, per necessità di confronto tra i vari anni nell'evoluzione della spesa statale complessiva e al netto di alcune categorie di spesa, le spese da approfondire sono considerate congiuntamente a quelle neutrali; questo permette di assicurare la comparabilità dei dati della serie storica.

⁶⁶² Per approfondimenti, cfr. il successivo Riquadro V.II.III di questa Relazione e il documento informativo "*Le spese del bilancio dello Stato secondo la prospettiva di genere e gli obiettivi di sviluppo sostenibile*" relativo al triennio 2025-2027 al seguente link:

https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/bilancio_di_previsione/le_speze_del_bilancio_dello_stato_secondo_la_prospettiva_di_genere_e_gli_obiettivi_di_sviluppo_sostenibile/.

differenziati (e che non vanno quindi considerati “neutrali” per *default*). In particolare, sono spesso da considerare come sensibili le spese erogate a individui o destinate indirettamente ad essi tramite 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 e la formazione del personale scolastico o per il mantenimento dei detenuti) potrebbero apparire, a prima vista, “neutrali” ma celare un diverso impatto sulle prospettive occupazionali e sul reddito individuale futuro delle donne e degli uomini. Tra le spese sensibili potrebbero esserci anche spese destinate a imprese e infrastrutture o alla collettività nel suo complesso che, tuttavia, incidono in maniera indiretta sulle disparità esistenti tra uomini e donne.

Data la difficoltà di riconoscere le spese sensibili, le linee guida richiedono alle amministrazioni di porre particolare attenzione alla natura e alle caratteristiche dei destinatari delle risorse erogate, esplicitando, laddove opportuno, le motivazioni esistenti alla base delle scelte operate.

Spese per il personale delle amministrazioni centrali dello Stato.

Le spese per il personale non hanno una finalizzazione propria nell’ambito del bilancio di genere, bensì sono strumentali alla realizzazione dei diversi interventi statali, per cui possono avere o meno un impatto sul genere in relazione alla missione, programma o azione entro cui sono collocate. Tali spese sono, quindi, analizzate separatamente, cioè, escluse dall’esercizio di classificazione richiesto alle amministrazioni per il bilancio di genere.

Le linee guida per la classificazione del consuntivo 2023⁶⁶³ 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)⁶⁶⁴. 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 approvvigionamento viveri, vettovagliamento e similari che, in linea generale, riguardano acquisti di beni e servizi strumentali allo svolgimento della prestazione lavorativa). Sono, altresì, inclusi i trasferimenti effettuati alle altre pubbliche amministrazioni a titolo di rimborso per il personale in comando, mentre restano **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

⁶⁶³ Per ulteriori dettagli si rinvia all’allegato 1 della Circolare RGS del 16 maggio 2024, n. 26, cfr.

https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-

[I/CIRCOLARI/2024/26/Allegato_1_Linee_guida_Circolare_2024_bdg_2023.pdf](https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2024/26/Allegato_1_Linee_guida_Circolare_2024_bdg_2023.pdf).

⁶⁶⁴ 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.

all'adempimento della prestazione lavorativa (come le indennità di licenziamento e i trattamenti sostitutivi di pensione) nonché le retribuzioni del personale della Presidenza del Consiglio dei ministri, in quanto quest'ultima riceve dal bilancio dello Stato trasferimenti per il proprio funzionamento, che gestisce nell'ambito della propria autonomia finanziaria e contabile.

Nel complesso, le spese per il personale così individuate rappresentano una parte rilevante della spesa dello Stato, trasversale a tutti i Ministeri (circa il 12,91 per cento degli impegni del bilancio statale al netto del rimborso delle passività finanziarie nel 2023). 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 prevede 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, spese da approfondire, spese sensibili e spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere** (pro-quota)⁶⁶⁵.

Complessivamente, le spese di personale ripartite, nell'ambito di ciascun programma, in proporzione agli impegni secondo le quattro codifiche di genere, ammontano a **111,82 miliardi** (in aumento rispetto al dato 2022 dell'1,01 per cento). 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 ministri⁶⁶⁶. L'intero processo è coordinato dalla Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze, 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 chiamate, in particolare, 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; "0*" per le spese da approfondire; "2" per le spese sensibili e "1" per le spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere. Nel caso di piani gestionali a finalizzazione mista è altresì richiesto di indicare la **percentuale di spesa** (o l'ammontare della spesa in euro), in termini di impegni,

⁶⁶⁵ La metodologia sopra descritta comporta, generalmente, che in uno stesso programma le spese del personale possano essere considerate, in diversa percentuale, come neutrali, da approfondire, sensibili o dirette a ridurre le disuguaglianze di genere. Ad esempio, per i programmi trasversali "*Indirizzo politico*" e "*Servizi e affari generali per le amministrazioni pubbliche*", le spese del personale sono pressoché completamente neutrali (rispettivamente circa il 78 e l'82 per cento) essendo tali programmi quasi completamente privi di spese con possibili impatti, diretti o indiretti, sulle disuguaglianze di genere. Per i programmi "*Istruzione del primo ciclo*" e "*Istruzione del secondo ciclo*" del Ministero dell'istruzione, invece, le spese del personale sono prevalentemente sensibili con una percentuale di oltre l'84 per cento in quanto contribuiscono all'erogazione del servizio di istruzione. Infine, per il programma "*Sicurezza degli alimenti e nutrizione*" del Ministero della salute, le spese di personale sono considerate, per oltre il 50 per cento, come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere in proporzione alla ripartizione delle spese del programma secondo le codifiche di genere.

⁶⁶⁶ 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.

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 stanziare 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 2023, le amministrazioni sono state chiamate ad analizzare complessivamente 24.369 piani gestionali, da cui sono stati esclusi, nella fase finale del processo di classificazione, quelli privi di stanziamenti, impegni e pagamenti (sia in conto competenza che in conto residui), per arrivare ad un totale di 12.615 piani gestionali. Nel 92,07 per cento dei casi i piani gestionali inclusi nel prospetto 2023 erano già stati classificati nell'esercizio precedente, mentre per la restante parte si tratta di piani gestionali privi di risorse nel 2022 o di nuova istituzione.

La classificazione già operata sul consuntivo 2022 è stata in gran parte confermata anche per il 2023 (nell'85,68 per cento dei casi circa), mentre per il restante 14,32 per cento sono emerse alcune modifiche, legate ad esempio al cambio di finalità di un determinato piano gestionale o allo spostamento in programmi gestiti da altri centri di responsabilità, in esito ai processi di riorganizzazione amministrativa, o ancora ad una migliore analisi dei potenziali effetti della spesa oggetto di classificazione. Si segnalano, in particolare, 55 piani gestionali che, precedentemente classificati come spese neutrali, sono stati modificati in spesa sensibile (21), spesa diretta a ridurre le disuguaglianze di genere (10) e spesa ancora da approfondire (24). Per 10 piani gestionali classificati nel 2022 come spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, l'Amministrazione ha proposto una codifica diversa, attribuendo la classificazione di spesa neutrale e spesa sensibile (rispettivamente per 3 piani gestionali) e quella di spesa da approfondire e spese per il personale per gli altri 4 piani gestionali. Di contro, sono 1.538 i piani gestionali per i quali l'esercizio di classificazione suggerisce una completa neutralità rispetto ai profili di genere, rispetto a quanto avvenuto nel 2022, quando gli stessi piani gestionali erano, invece, considerati come spese da approfondire (1.506 piani gestionali), spese sensibili (14 piani gestionali, principalmente relativi a trasferimenti monetari obbligatori all'INAIL da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali), spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (3 casi del Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica e del Ministero dell'economia e delle finanze) e spese per il personale (17).

Le amministrazioni hanno avuto la possibilità di fornire elementi informativi di dettaglio a corredo della classificazione proposta e tale facoltà è stata utilizzata sia per motivare la decisione di considerare talune tipologie di spese come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere o sensibili al genere, sia per confermare, in alcuni casi, l'impatto neutrale sul genere della spesa o la natura di spese di funzionamento. Continuano a rimanere, quindi, 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 e diretti a ridurre le disuguaglianze di genere nelle apposite sezioni dei questionari allegati alla presente relazione.

Nel complesso, passi in avanti sono stati fatti anche a livello informativo e 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 oggetto⁶⁶⁷;
- permangono difficoltà nel riconoscere le spese **che sono dirette a ridurre le disuguaglianze di genere**, con la conseguente tendenza ad attribuire questa classificazione prevalentemente alle spese che sono **destinate alle donne e** 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)⁶⁶⁸.

5.2 - Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2023 secondo una prospettiva di genere

La spesa totale del bilancio dello Stato relativa al 2023 è stata pari a circa **1.144,12 miliardi in termini di impegni** (1.128,75 miliardi di pagamenti), con un incremento rispetto all'anno precedente di circa il 3,71 per cento, mentre in termini di pagamenti si rileva un incremento del 4,38 per cento. Il *trend* di crescita è dovuto essenzialmente all'aumento degli oneri per il debito pubblico (interessi passivi e rimborso delle passività finanziarie), pari a più di 26 miliardi, sia in termini di impegni sia di pagamenti, nonché all'incremento dei contributi agli investimenti ad imprese per un totale di 19,37 miliardi di impegni e 21,49 miliardi di pagamenti.

⁶⁶⁷ 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.

⁶⁶⁸ Al riguardo, si rinvia anche all'approfondimento dell'OCSE "Gender and Capital Budgeting" pubblicato nel 2022 (Cfr. https://read.oecd-ilibrary.org/governance/gender-and-capital-budgeting_d1ee8b85-en).

Al netto delle spese del personale⁶⁶⁹, trattate separatamente (cfr. paragrafo 5.1 “Metodologia generale”), il totale della spesa impegnata nel 2023 ammonta a 1.032,30 miliardi (in aumento del 4,02 per cento rispetto all’esercizio precedente).

Tale somma è considerata, per circa il **73,06 per cento** (754,20 miliardi), come **neutrale** al genere, in quanto non sono stati individuati riflessi diretti e indiretti sulle disuguaglianze di genere, mentre il 10,43 per cento (circa 107,68 miliardi) è stata riclassificata come spesa da approfondire. Tra le spese neutrali 277,95 miliardi di euro sono impegnati per il rimborso delle passività finanziarie e ulteriori 75,76 miliardi sono connessi agli oneri per il servizio del debito statale. Circa il **16,09 per cento** (166,10 miliardi) della spesa (al netto del personale) è invece riconosciuta come **sensibile**. La spesa considerata come **diretta a ridurre le disuguaglianze di genere** costituisce, infine, appena lo **0,42 per cento** degli impegni (4,31 miliardi di circa) del totale (Figura 5.2.1).

Dal confronto con i risultati dell’esercizio precedente si può notare un aumento, in termini assoluti e percentuali, sia delle spese sensibili al genere sia di quelle dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, dovuto principalmente ad una migliore attribuzione delle codifiche di genere ad alcune tipologie di spese, sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee guida allegate alla Circolare. In particolare, **rispetto al 2022** dove le **spese sensibili** ammontavano a **148,07 miliardi** e quelle **dirette** a ridurre le disuguaglianze di genere a **4,03 miliardi**, si registra un **incremento** rispettivamente di **12,18 e 7,13 punti percentuali**, mentre per la somma di spese neutrali e da approfondire l’aumento complessivo è di soli **2,56 punti percentuali**.

Nella maggior parte dei casi (98), i piani gestionali **direttamente connessi alla riduzione delle disuguaglianze di genere erano già stati individuati come tali nel consuntivo 2022**, 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 2023, contabilizzati tramite capitoli e piani gestionali non presenti o con stanziamenti complessivi pari a zero nell’esercizio finanziario 2022, ammontano nel complesso a circa 0,06 miliardi in termini di impegni al netto delle spese destinate al personale e riguardano, in particolare, le risorse finalizzate al potenziamento dei centri estivi e dei servizi socioeducativi territoriali (Ministero dell’economia e delle finanze).

Vi sono, poi, alcune spese che fanno riferimento a piani gestionali già esistenti nel 2022 (33) per i quali, su indicazione dell’amministrazione che ha rappresentato l’opportunità di modificare la classificazione precedente proposta (per una diversa finalizzazione dello stesso capitolo di spesa o di parte di esso) o, in alcuni casi, sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee guida allegate alla Circolare, è stata adottata la codifica di spesa diretta a ridurre le disuguaglianze di genere (per un totale di impegni di circa 105,89 milioni)⁶⁷⁰.

Escludendo sempre le spese per il personale, il **99,74 per cento** delle spese mirate alla riduzione dei divari di genere **riguardano politiche settoriali** con effetti su diversi ambiti

⁶⁶⁹ Le figure e tavole relative alla riclassificazione del conto del bilancio secondo una prospettiva di genere, ove non diversamente indicato, si riferiscono al totale spese, incluse quelle per il personale (cfr. **Figure 5.2.12 e 5.2.13**).

⁶⁷⁰ Si segnala, ad esempio, la diversa codifica attribuita, secondo le indicazioni contenute nelle Linee guida allegate alla Circolare per il consuntivo 2023, alle spese per addestramento dei corpi militari prettamente femminili, come quello delle infermiere ausiliarie (Ministero della difesa), riclassificate come spesa diretta a ridurre le disuguaglianze di genere, rispetto alle altre codifiche di genere utilizzate nel 2022 (circa 65,75 milioni); o ancora il rimborso all’Inail degli oneri sostenuti per prestazioni in favore dei lavoratori colpiti da silicosi (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - 24,03 milioni) o le risorse per il Fondo per i test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce (Ministero della salute - 11,72 milioni) che nel 2022 erano considerate come spese sensibili.

dell'economia e della società. Il **restante 0,26 per cento** è collegato a **politiche per il personale delle amministrazioni** e, in particolare, a 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, e l'assegnazione dei cd. voucher sociali a favore del personale⁶⁷¹ 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.

Anche il 2023 si caratterizza, principalmente, per l'impatto di genere delle 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 (1,23 miliardi) e permessi retribuiti per i lavoratori che assistono persone con disabilità (0,89 miliardi). Tali misure rappresentano complessivamente il **49,14 per cento** di quelle impegnate per la riduzione delle disuguaglianze nel 2023 (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 non retribuita all'interno dei nuclei familiari, 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 0,50 miliardi di euro in termini di impegno, vale a dire l'**11,62 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 501,32 milioni ad interventi per i quali il contrasto delle disuguaglianze di genere rappresenta l'obiettivo principale o perlomeno una delle finalità significative⁶⁷² (cfr. paragrafo 5.4.2 "Iniziative 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'**11,27 per cento** delle spese dirette a ridurre le disuguaglianze (0,49 miliardi) e quelle per il **Reddito di cittadinanza** (0,21 miliardi) costituiscono il **4,87 per cento** delle spese totali⁶⁷³.

⁶⁷¹ L'intervento, promosso dal Ministero dell'economia e delle finanze, è stato confermato anche nel 2023. Per approfondimenti si rinvia al par. 2.1.4 *Servizi forniti dalle amministrazioni per favorire la conciliazione vita-lavoro* e alla **Tavola 2.1.4.4 Dimensione dell'utenza dei voucher di conciliazione - Anni 2021-2023**.

⁶⁷² Il capitolo 2185 del Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale trasferisce nel 2023 circa 899,7 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 501,3 milioni). Si tratta in particolare di interventi per i quali la finalità di genere è definita come "*principale*" (49,4 milioni di euro) o "*significativa*" (451,9 milioni), seguendo una classificazione coerente con le linee guida dell'OCSE DAC. Per maggiori approfondimenti, cfr. https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2023/11/Strumenti-operativi_Analisi-di-genereDEF.pdf e https://lavana.aics.gov.it/wp-content/uploads/2024/07/Linee-guida-sull'uguaglianza-di-Genere-e-Empowerment-di-Donne-Ragazze-e-Bambine-LLGG_GENDER_.pdf.

⁶⁷³ La legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di bilancio per il triennio 2023-2025) ha disposto alcune modifiche alla disciplina del reddito di cittadinanza applicabile nel 2023, in vista della soppressione dell'istituto dal 2024, nell'ambito di una più ampia riforma delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva. Pur non modificando i requisiti per l'accesso al beneficio,

Il principale soggetto che gestisce le spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere è l'INPS che, con circa 2,98 miliardi, ne assorbe **circa il 69,03 per cento**; si tratta prevalentemente degli oneri per il sostegno della maternità e della paternità e per l'assistenza ai familiari di persone con handicap (per un totale di 1,94 miliardi)⁶⁷⁴.

Importanti interventi settoriali con una rilevante dimensione di genere sono finanziati dallo Stato attraverso contributi a organizzazioni internazionali e con il finanziamento di interventi nel campo della cooperazione allo sviluppo, al fine di 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 le disuguaglianze di genere** (circa il **23,09 per cento**) riguarda una molteplicità di interventi. Quelli più rilevanti dal punto di vista finanziario 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 214,49 milioni di impegni sono considerati come diretti a ridurre le disuguaglianze a valere sui trasferimenti effettuati dal Ministero dell'economia e delle finanze⁶⁷⁵), oltre alla promozione delle pari opportunità e alla lotta alle discriminazioni di genere a livello internazionale, cui l'Italia contribuisce anche tramite la partecipazione a banche, fondi ed organismi internazionali, finanziando progetti di investimento nell'ambito della cooperazione internazionale allo sviluppo⁶⁷⁶.

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 dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste. Tra le agevolazioni alle imprese, finanziate a valere sui capitoli della Presidenza del consiglio, risultano interventi che

la riduzione della durata massima a sette mensilità comporta una riduzione complessiva del dato di impegnato del capitolo 2781 di titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e in proporzione anche minori risorse destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (pari a - 51,2 per cento).

⁶⁷⁴ 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 3530/03 "Assistenza familiari persone con handicap"; 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"; capitolo 4364/24 esonero contributivo sperimentale lavoratrici madri del settore privato; capitolo 2781/01 "Fondo per il reddito di cittadinanza"; capitolo 2820/01 "Fondo per il sostegno della parità salariale di genere"; capitolo 4363/09 "Esonero contributivo per le aziende private in possesso della certificazione della parità di genere".

⁶⁷⁵ La riclassificazione del capitolo secondo una prospettiva di genere è basata su una stima della spesa prevista per la realizzazione degli interventi PNRR. Il capitolo 8003, infatti, ha come natura quella di fondo di rotazione che opera trasferimenti sulle contabilità speciali delle amministrazioni titolari delle misure PNRR per assicurare le esigenze gestionali e gli eventuali imprevisti, in maniera svincolata dalle tempistiche del versamento dei fondi da parte dell'Unione Europea e dal pagamento ai beneficiari finali degli interventi. Ciò comporta che la spesa, intesa come dato impegnato del capitolo, non corrisponde all'effettiva spesa sostenuta nell'anno per la realizzazione del Piano. Si tratta, pertanto, di un'approssimazione adottata per rappresentare al meglio lo sforzo effettuato dal Piano in termini di impatti potenziali sulle disuguaglianze di genere.

⁶⁷⁶ Dai dati trasmessi dal Dipartimento del tesoro del Ministero dell'Economia e delle finanze emerge che circa 69,6 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, mentre 320,2 milioni sarebbero 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 9,4 milioni mentre quelle sensibili ammonterebbero a 56,6 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/).

attingono al **Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese**, che prevede anche una **“sezione speciale”** intestata al **Dipartimento delle pari opportunità** interamente dedicata alle imprese femminili attraverso forme di garanzia diretta, cogaranzia e controgaranzia. La dotazione complessiva al 31 dicembre 2023 è pari a 56 milioni di euro e il ricorso al Fondo da parte delle imprese femminili è aumentato rispetto all'anno precedente in misura pari al 6,5 per cento per un ammontare di finanziamenti pari a 2.375 milioni⁶⁷⁷. Tra le agevolazioni alle imprese, invece, finanziate a valere sui capitoli del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, risulta tra gli interventi diretti a ridurre le disuguaglianze di genere il trasferimento ad ISMEA – Istituto di servizi per il mercato agricolo alimentare – per favorire il ricambio generazionale in agricoltura e ampliare le aziende agricole esistenti condotte da giovani o donne per un totale di 19,5 milioni.

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 mondo 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 1,35 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. Numerosi sono 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 2023 sono stati, infatti, finanziati specifici servizi di assistenza telefonica per aiutare le vittime di violenza di genere⁶⁷⁸ (circa 0,53 milioni) e della tratta⁶⁷⁹ (0,60 milioni) e a favore di queste ultime sono stati messi a disposizione circa 13,38 milioni di euro per il finanziamento di appositi progetti territoriali volti ad assicurare condizioni di alloggio, vitto e assistenza ai soggetti destinatari⁶⁸⁰. Un milione di euro è stato, invece, impegnato sul fronte della presa in carico di uomini autori di comportamenti violenti per aiutarli ad estirpare gli atteggiamenti di prevaricazione e di abuso attraverso appositi percorsi di consulenza e ascolto.

Anche la **lotta alle pratiche di mutilazione genitale** è attuata attraverso un 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 (0,50 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).

⁶⁷⁷ Per approfondimenti, cfr. il paragrafo 1.2 “Il mercato del lavoro” di questa Relazione.

⁶⁷⁸ Numero di pubblica utilità 1522.

⁶⁷⁹ Numero verde 800.290.290.

⁶⁸⁰ Rientrano, invece, tra le spese sensibili al genere le risorse stanziare dal Dipartimento per le politiche della famiglia - Presidenza del Consiglio dei ministri - per il finanziamento di progetti destinati alla protezione e il sostegno di minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale (capitolo 2102/02 “Osservatorio contrasto pedofilia e pornografia” e capitolo 2102/04 “Contrasto pedofilia” del Ministero dell'Economia e delle finanze).

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 e del merito** ha intrapreso alcune attività per la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne 25 novembre 2023 (0,01 milioni) garantendo, inoltre, a tutto il personale l'accesso ad attività formative in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, anche con riferimento al "bilancio di genere", 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 genere⁶⁸¹ (1 milione). Nell'ottica di un continuo affinamento delle attività di analisi e per le ricerche connesse al bilancio di genere, anche per il 2023 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 2023 è proseguita l'attività del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria per superare le disuguaglianze legate al genere e favorire l'*empowerment* delle donne, per una piena e più consapevole partecipazione alla vita economica e sociale del Paese (circa 0,34 milioni). Il bilancio statale contribuisce, attraverso l'utilizzo di appositi fondi istituiti presso il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, all'attività dei consiglieri e delle consigliere di parità (circa 15 mila euro a valere sul capitolo 3971) e agli sgravi contributivi in favore delle imprese in possesso della certificazione di genere (50 milioni sul capitolo 2820). Nello stato di previsione del **Ministero della giustizia**, invece, 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 (0,21 milioni), per finanziare interventi destinati all'accoglienza di genitori detenuti con bambini al seguito in case-famiglia (1,50 milioni) e per contrastare l'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione delle detenute attraverso l'organizzazione di corsi universitari e di formazione professionale rivolti alle donne (5,60 milioni). La legge di bilancio per il 2023 (n. 197 del 2022) ha, inoltre, stanziato fondi specifici (2,0 milioni) per la corresponsione degli onorari a professionalità esperte all'interno degli istituti penitenziari per consentire il trattamento cognitivo comportamentale nei confronti di autori di reati contro le donne e per la prevenzione della recidiva. Infine, il Ministero dell'interno ha destinato circa 100,0 milioni a tutela della maternità e delle iniziative di conciliazione vita lavoro. Per maggiori approfondimenti sulle ulteriori azioni intraprese dai centri di responsabilità per la riduzione delle disuguaglianze di genere si rinvia al successivo paragrafo 5.3.1.1 " *Sintesi degli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere*".

In alcuni casi le misure approvate legislativamente o le attività inizialmente programmate dalle amministrazioni per promuovere le pari opportunità e le disuguaglianze di genere non hanno trovato attuazione, in termini di impegni, a valere sulle risorse dell'esercizio finanziario 2023, pur mantenendo la connotazione di spesa diretta a ridurre le disuguaglianze⁶⁸².

⁶⁸¹ Cfr. Decreto del Ministro dell'università e della ricerca del 27 luglio 2023, n. 809.

⁶⁸² Rientrano, ad esempio, in questa fattispecie le spese connesse ai servizi di supporto alla genitorialità (capitolo 1334/04 "spese comuni per beni e servizi") del Ministero delle imprese e del made in Italy; 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") e le risorse stanziare per l'esonero contributivo per le aziende private in possesso della certificazione della parità di

Le spese dirette a ridurre le disuguaglianze 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 (circa 11,26 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. Anche nel 2023, come era già accaduto l'anno precedente, alcune amministrazioni hanno finanziato lavori per l'organizzazione e il funzionamento di asili nido per i dipendenti (Presidenza del Consiglio dei ministri, Ministero dell'economia e delle finanze, Ministero della giustizia, Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, Ministero dell'istruzione e del merito, Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Ministero della difesa, Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste e Ministero della salute), oppure altre migliorie connesse a servizi alloggiativi ed igienici, spogliatoi, palestre etc. per i propri dipendenti (Guardia di finanza e 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 disuguaglianze 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 disuguaglianze di genere nell'ambito dei diversi obiettivi strategici perseguiti con la spesa pubblica. Come già evidenziato anche nell'esercizio precedente, le spese con una caratterizzazione di genere sono fortemente

genere (capitolo 4363/09 "sgravi contributivi") del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il fondo rotativo per favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura (capitolo 7723/01 "fondo rotativo per favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura") del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste.

concentrate in tre Missioni: “**Diritti sociali, politiche sociali e famiglia**” (2,55 miliardi in termini di impegni) “**L'Italia in Europa e nel mondo**” (0,80 miliardi); “**Politiche previdenziali**” (0,60 miliardi) (Figura 5.2.2).

La missione “**Diritti sociali, politiche sociali e famiglia**” mostra un incremento del 6,43 per cento (0,15 miliardi) rispetto all'anno precedente in termini di risorse impegnate per la riduzione dei divari di genere, destinati principalmente ad interventi a sostegno della maternità e della paternità. Il capitolo con maggiori risorse (3.530, per un totale di circa 1,94 miliardi) è gestito dal **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** e attiene al programma “*Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva*”, dove sono allocati anche gli 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, programma “*Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio*”, trovano collocazione, invece, i trasferimenti alla Presidenza del Consiglio dei ministri destinate alle politiche di sostegno alla famiglia, al Fondo nazionale per l'infanzia e l'adolescenza e al sostegno al ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare (azione “Politiche per la famiglia e le disabilità”), oltre al finanziamento dei centri antiviolenza e delle case rifugio (azione “Promozione e garanzia delle pari opportunità”) e alle politiche nazionali antidroga (azione “Lotta alle dipendenze”).

La missione “**L'Italia in Europa e nel mondo**” vede un decremento nelle risorse destinate alla riduzione dei divari di genere rispetto al 2022 (circa 49,37 milioni in termini di impegni), imputabile principalmente ad un minore utilizzo delle risorse destinate a banche e Organizzazioni internazionali per interventi diretti alla riduzione delle disuguaglianze di genere (-226,54 milioni) e contemporaneamente ad un incremento delle risorse impegnate a valere sul fondo di rotazione per l'attuazione del *Next generation EU* - Italia (184,31 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 2023, politiche impattanti dal punto di vista del genere in misura inferiore rispetto a quanto avvenuto nel 2022⁶⁸³. Il programma “*Cooperazione allo sviluppo*” del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, in particolare per le risorse gestite dall'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo⁶⁸⁴, registra una lieve riduzione, rispetto all'anno precedente, della spesa complessiva impegnata per la riduzione delle disuguaglianze di genere (pari allo 0,76 per cento). Tuttavia, vengono anche individuate maggiori risorse (circa il 10 per cento) rivolte prioritariamente alla riduzione delle disuguaglianze (*gender marker “principal”*), mentre il restante 90 per cento ha comunque un significativo target di genere (*gender marker “significant”*) il cui raggiungimento è misurabile attraverso idonei sistemi di monitoraggio. Sempre nella stessa missione, a partire dal programma “*Promozione della pace e sicurezza internazionale*” il Ministero degli affari

⁶⁸³ 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 da approfondire, alla luce delle informazioni trasmesse dalle organizzazioni stesse. Nel 2022, la media ponderata degli interventi diretti ammontava a 83,18 per cento sul totale, per il capitolo 7175, e a 45,86 per cento per il capitolo 7179. Nel 2023, invece, si assiste ad un incremento delle operazioni considerate come sensibili (circa l'83,18 per cento del totale per il capitolo 7175 e il 44,81 per cento per il capitolo 7179). 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.

⁶⁸⁴ La programmazione della cooperazione internazionale è concentrata principalmente in Africa, oltre che in Medio Oriente, America latina ed Europa e mira alla riduzione del divario di genere, attraverso il potenziamento di tre aspetti prioritari: la **protezione** delle donne, l'**emancipazione** delle donne e la **resilienza** delle donne nei diversi ambiti della sanità, dell'agricoltura, dell'educazione, dell'ambiente e della *governance*. Per maggiori dettagli, cfr. il paragrafo 5.4.2 “Interventi volti a ridurre le disuguaglianze di genere nella cooperazione internazionale” di questa relazione.

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 2020-2024⁶⁸⁵.

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 (5,51 milioni in più) nell'ambito del programma *"Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali"* in relazione alle risorse relative all'esonero contributivo sperimentale lavoratrici madri del settore privato e a quelle destinate alla copertura di quota parte delle prestazioni derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità⁶⁸⁶.

Nell'ambito della missione **"Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali"**, infine, sono collocate le spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (100,04 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 asilo nido.

Per un'analisi più dettagliata delle politiche settoriali finalizzate alla riduzione delle disuguaglianze di genere si rinvia al paragrafo 5.3, in relazione alle informazioni fornite dalle amministrazioni titolari (cfr. anche **Appendice II**).

In termini di categorie economiche della spesa, i trasferimenti correnti alle amministrazioni pubbliche continuano a rappresentare la parte largamente preponderante delle spese finalizzate alla riduzione dei divari di genere e riguardano principalmente i trasferimenti agli enti previdenziali, alla Presidenza del Consiglio dei ministri e all'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo.

Nello specifico, rispetto al 2022, si registra un incremento complessivo della spesa diretta di circa 275,46 milioni (circa l'88,13 per cento in termini di impegni contro l'87,6 per cento del 2022). Le amministrazioni pubbliche a cui vengono trasferite le risorse sono principalmente gli enti di previdenza (circa il 79,09 per cento dei trasferimenti correnti, contro il 77,33 per cento del 2022 in termini di impegni), cui seguono, tra le Amministrazioni centrali, l'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (circa il 13,18 per cento dei trasferimenti nel 2023, in riduzione rispetto al 14,32 per cento del 2022), la Presidenza del

⁶⁸⁵ 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, il 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. Nel giugno 2024 è stato avviato il processo finalizzato alla stesura del quinto Piano d'Azione, destinato ad entrare in vigore nel 2025 in concomitanza con il venticinquesimo anniversario della Risoluzione 1325/2020.

⁶⁸⁶ A decorrere dal 2023, la copertura finanziaria (pari a 50 milioni) relativa all'esonero contributivo per le aziende private in possesso della certificazione di genere, in precedenza a valere sul capitolo 4363/09 (missione *"Politiche previdenziali"*, programma *"Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali"*) è stata trasferita al capitolo 2820/01 di titolarità della Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, all'interno della missione *"Politiche per il lavoro"*, programma *"Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro"*. Sempre nella missione *"Politiche per il lavoro"*, programma *"Prevenzione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro"* rientrano, tra le spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, le risorse destinate al rimborso Inail per gli oneri sostenuti a favore dei lavoratori colpiti da silicosi.

Consiglio dei ministri (il 7,32 per cento nel 2023 contro il 7,74 per cento nel 2022) e la Croce Rossa Italiana (circa lo 0,11 per cento)⁶⁸⁷. Il restante 0,30 per cento dei trasferimenti è destinato, principalmente, a Regioni e Università (**Figura 5.2.3**).

Circa il 7,29 per cento delle spese dirette a ridurre le disuguaglianze è rappresentato dai contributi agli investimenti ad Amministrazioni pubbliche, in particolare dal fondo di rotazione per l'attuazione del *Next-generation EU*-Italia (214,49 milioni) e dal contributo ai Comuni per la messa in sicurezza, ristrutturazione o costruzione di edifici destinati ad asilo nido (100 milioni). Si riduce, invece, rispetto al 2022, la percentuale di spesa destinata a ridurre le disuguaglianze di genere attuata attraverso la partecipazione italiana a banche, fondi e organismi internazionali⁶⁸⁸ (1,83 per cento rispetto al 7,59 per cento del 2022). Della restante spesa, circa l'1,58 per cento è classificata tra i consumi intermedi e riguarda, soprattutto, le spese per l'addestramento del personale militare e del corpo delle infermiere volontarie ausiliarie (**Figura 5.2.4**).

La quota di spesa considerata come mirata alla riduzione di disuguaglianze di genere tende a salire solo per alcuni Ministeri.

Escludendo le spese per il personale, per la maggior parte delle amministrazioni le spese neutrali al genere e le spese da approfondire rappresentano la parte prevalente delle risorse gestite (**Figura 5.2.5**), mentre le spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere rappresentano generalmente una quota esigua delle risorse impegnate e pagate dai vari Ministeri (meno dell'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 17,94 per cento della spesa complessiva è posta in relazione diretta con le politiche di promozione delle pari opportunità su scala internazionale (nel 2022 la spesa classificata come diretta a ridurre le disuguaglianze di genere era il 15,80 per cento), anche se in valore assoluto si registra una riduzione complessiva, in termini di impegni, delle relative risorse (pari a 3,68 milioni). Pur individuando un minor numero di progetti, rispetto al 2022, per la riduzione dei divari di genere, sono state impegnate maggiori risorse (+4,67 milioni) per progetti aventi come obiettivo principale l'uguaglianza di genere⁶⁸⁹. Alle iniziative dell'AICS si aggiungono anche le risorse destinate all'attuazione del Piano d'azione in ottemperanza della risoluzione ONU n. 1325 sulle donne, la pace e la sicurezza, oltre alle spese che lo stesso ministero dedica alle misure di conciliazione rivolte ai propri dipendenti, per un valore complessivo di 0,50 miliardi di impegni classificati come diretti a ridurre le disuguaglianze di genere (ovvero l'11,65 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 disuguaglianze aumenta di circa 262,11 milioni nell'ultimo esercizio (l'1,77 per cento delle risorse gestite). Un aspetto rilevante da segnalare è che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è una delle amministrazioni centrali per cui la componente di spesa neutrale non è predominante. Infatti, circa l'86,34 per cento degli impegni è classificato come spesa sensibile al genere (l'altro Ministero è quello dell'istruzione e del merito con una percentuale di spesa sensibile pari al 48,86 per cento). Nonostante le spese del Ministero del lavoro e delle politiche sociali siano solo in minima parte destinate esplicitamente alla

⁶⁸⁷ Si tratta delle risorse necessarie per l'organizzazione e il funzionamento del corpo militare della Croce Rossa italiana e del corpo delle infermiere volontarie.

⁶⁸⁸ Si tratta di interventi i cui oneri sono contabilizzati nella categoria di spesa "acquisizioni di attività finanziarie".

⁶⁸⁹ Come già evidenziato in precedenza, 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).

riduzione delle diseguaglianze (circa 3 miliardi rispetto ad una spesa complessiva del ministero di oltre 170,0 miliardi in termini di impegni), queste rappresentano comunque la parte più consistente delle spese statali complessive con la stessa finalità (circa il 69,71 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 (0,57 miliardi, pari al 13,31 per cento delle spese con finalità di genere) e il Ministero dell'interno (0,10 miliardi, ovvero il 2,33 per cento del totale) (**Figura 5.2.6**).

Le altre amministrazioni, che nel complesso rappresentano il 3,0 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, ad eccezione del Ministero della difesa (72,55 milioni, pari all'1,68 per cento delle spese), per il quale l'incremento delle spese dirette è dovuto principalmente alla diversa codifica attribuita alle risorse destinate all'addestramento del personale militare e del corpo delle infermiere volontarie.

Anche le spese classificate come sensibili al genere sono in gran parte costituite da trasferimenti ad altre amministrazioni pubbliche nell'ambito delle politiche previdenziali e assistenziali e delle agevolazioni o esoneri contributivi alle imprese per incentivare l'occupazione. Considerate sensibili anche le spese per la fornitura di servizi di istruzione, accoglienza degli immigrati e richiedenti asilo e sostegno alle persone fragili.

Al netto delle spese del personale, le spese classificate come sensibili al genere assorbono, in termini di impegni, 166,10 miliardi nel 2023, in aumento rispetto all'esercizio precedente (nel 2022 erano 148,07 miliardi) e in termini di incidenza sul bilancio statale (circa il 16,09 per cento rispetto al 14,92 per cento del 2022).

In particolare, sono i trasferimenti correnti alle amministrazioni pubbliche a costituire la parte più cospicua delle spese sensibili, per un totale di 159,49 miliardi in termini di impegni (ovvero il 96,02 per cento del totale delle spese con questa classificazione). Sempre tra le spese sensibili, vi rientrano i contributi agli investimenti ad amministrazioni pubbliche (circa 2,31 miliardi di impegni, ossia l'1,39 per cento delle spese sensibili complessive) e trasferimenti correnti a famiglie e istituzioni sociali private (1,68 miliardi, ovvero circa l'1,01 per cento del totale). Le altre categorie economiche rappresentano, nel complesso, circa l'1,59 per cento delle spese sensibili pari a 2,63 miliardi di impegni (**Figura 5.2.7**).

Per alcuni ministeri le spese sensibili al genere costituiscono la quota prevalente degli impegni complessivi. Nello specifico, per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'86,34 per cento della spesa complessiva è considerata spesa sensibile e anche per il Ministero dell'istruzione e del merito la spesa sensibile assorbe una quota considerevole degli impegni (circa il 48,86 per cento, sempre al netto delle spese per il personale); seguono il Ministero della giustizia (l'8,97 per cento) e il Ministero dell'interno (il 9,07 per cento), il Ministero dell'università e della ricerca (4,66 per cento), il Ministero della salute⁶⁹⁰ (il 3,98 per cento), il Ministero della difesa (3,66 per cento), il Ministero del turismo (1,92 per cento) e il Ministero dell'economia e delle finanze (1,74 per cento); gli altri Ministeri, invece, hanno un'incidenza delle spese sensibili inferiore all'1,0 per cento.

⁶⁹⁰ Per maggiori approfondimenti sul tema salute e differenza di genere, si rinvia al capitolo 1.8 "Salute, stile di vita e sicurezza" di questa Relazione e in particolare ai Riquadri curati dall'Istituto Superiore di sanità.

Come negli esercizi precedenti, le spese sensibili al genere ricadono principalmente nelle missioni "Politiche previdenziali" (circa il 59,38 per cento di tutte le spese sensibili in termini di impegni), "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" (28,87 per cento), "Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali" (5,85 per cento). La parte rimanente delle spese sensibili (circa il 5,90 per cento) 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" (98,64 miliardi di spese sensibili nel 2023, quasi 10,82 miliardi in più rispetto all'esercizio precedente), le spese sensibili si concentrano nel programma "*Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali*" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e riguardano, principalmente, il sostegno statale alle gestioni previdenziali del settore pubblico e privato; le agevolazioni contributive, sotto contribuzioni ed esoneri per incentivare l'occupazione e per sostenere lo sviluppo di particolari settori o territori svantaggiati; gli oneri per i prepensionamenti. Tra queste ultime spese rientrano quelle per il trattamento pensionistico a coloro che hanno almeno 62 anni di età e 38 anni di contributi (cosiddetta "quota 100" per circa 6,11 miliardi di euro) e la pensione "opzione donna". Quest'ultima misura (circa 0,81 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, in quanto potrebbe acuire le disparità di reddito da pensione tra uomini e donne, rafforzando lo stereotipo secondo il quale devono essere le donne ad occuparsi delle attività domestiche. Di conseguenza, in assenza di una specifica valutazione d'impatto, tale spesa appare più idonea ad essere classificata come spesa sensibile, come già argomentato anche nelle edizioni precedenti⁶⁹¹.

Per la missione "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" (circa 47,96 miliardi di spese sensibili, in aumento di 5,36 miliardi rispetto al 2022), 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*" (47,53 miliardi di impegni sensibili). Rilevano, in particolare, le somme per la copertura di assegni vari agli invalidi civili, persone non autosufficienti o con disabilità; l'assegno unico e universale per i figli a carico⁶⁹² e gli assegni e le pensioni sociali.

Ulteriori spese classificate come sensibili sono quelle erogate dall'amministrazione nell'ambito della missione "Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali" (9,71 miliardi di spese sensibili) e in particolare nel programma "*Concorso dello Stato al finanziamento della spesa sanitaria*" (che rappresenta il 99,44 per cento della spesa sensibile all'interno della missione) destinato al finanziamento del 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 2,30 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

⁶⁹¹ Per questa misura viene proposta la stessa classificazione di spesa sensibile dal 2017, mentre per il primo anno del bilancio di genere (consuntivo 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/).

⁶⁹² Capitolo 3620 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

distribuzione della ricchezza, anche in funzione delle differenti caratteristiche dei potenziali beneficiari della spesa.

Alla luce delle analisi svolte, diverse missioni del bilancio dello Stato risultano sostanzialmente prive di effetti diretti o indiretti sul genere e la relativa spesa è considerata neutrale o da approfondire. 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; “Regolazione dei mercati”; “Infrastrutture pubbliche e logistica”; “Comunicazioni”; “Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo”; “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 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 sostenibile⁶⁹³.

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 2023, a circa 111,82 miliardi (in termini di impegni + 1,11 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, da approfondire, sensibile o diretta a ridurre le disuguaglianze di genere (cfr. paragrafo 5.1 “Metodologia generale” di questa relazione).

Sulla base di tale approccio, circa 0,39 miliardi di spese per il personale (0,35 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 o da approfondire rispetto al genere assorbono 63,35 miliardi (circa il 56,66 per cento degli impegni), mentre 48,07 miliardi di euro (circa il 42,99 per cento del totale) sono associabili ad attività classificate come sensibili al genere.

⁶⁹³ Per un approfondimento di tali tematiche si faccia riferimento ai riquadri V.II.I e V.II.II della Relazione 2021 al Bilancio di genere 2020 disponibile al seguente link https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2020/Bilancio-di-genere-2020_finale.pdf.

L'incidenza delle spese sensibili al genere risulta, quindi, maggiore laddove si considerino anche le spese per il personale. Questo risultato dipende in gran parte dal peso finanziario delle risorse destinate al personale scolastico. La quota delle spese del Ministero dell'istruzione e del merito sul complesso delle spese considerate sensibili al genere (al lordo delle spese per il personale dei diversi programmi) cresce in modo sostanziale, passando dall'1,11 al 21,71 per cento circa (**Figura 5.2.13**).

Riquadro V.II.1 - Evoluzione della spesa statale secondo una prospettiva di genere

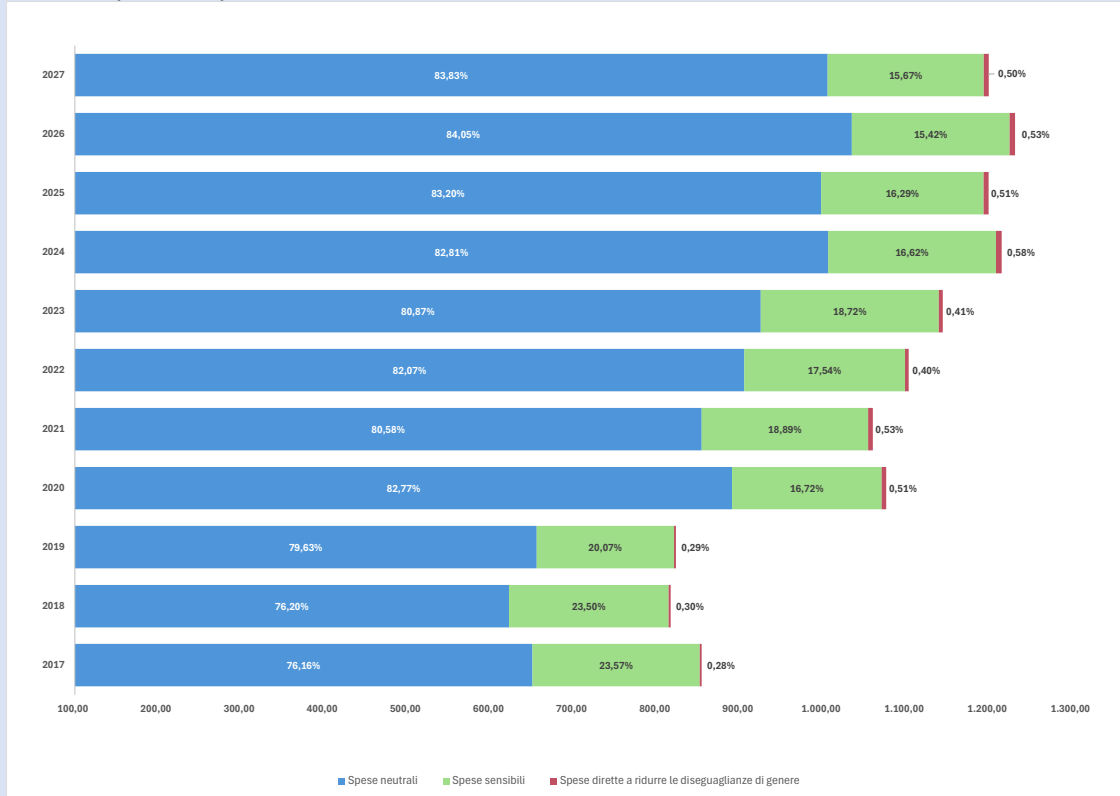
In questo approfondimento viene ripercorsa l'evoluzione della spesa statale complessiva, riclassificata per genere, nel periodo 2017-2027⁶⁹⁴. Tale esercizio di riclassificazione utilizza, per i dati di consuntivo degli anni 2017-2023, gli impegni del bilancio statale; per il 2024, lo stanziamento di competenza del primo anno del DLB 2024-2026 e per gli anni 2025-2027, gli stanziamenti di competenza del relativo disegno di legge di bilancio. Inoltre, per necessità di confronto tra i vari anni, la nuova codifica 0*, introdotta con la Circolare n. 22 del 16 maggio 2023 per il rendiconto 2022, è stata considerata congiuntamente alle spese neutrali.

La spesa statale complessiva è aumentata, nel periodo considerato, del 40,44 per cento, passando da un totale impegnato pari a 854,14 miliardi nel 2017 a 1.144,12 miliardi nel 2023 e a 1.199,53 nel 2027. In particolare, la spesa neutrale rappresenta una quota rilevante delle risorse complessive con una percentuale che va dal 76,16 per cento nel 2017 all'80,87 per cento del 2023 (con un incremento del 42,24 per cento nel periodo, 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 massima incidenza si ha nel 2026 con una percentuale dell'84,05 per cento, pari a 1.034,68 mld. La spesa sensibile, pur mostrando una minore incidenza percentuale sul totale della spesa rispetto all'ultimo dato di consuntivo (dal 23,57 per cento nel 2017 al 18,72 per cento nel 2023), registra, tuttavia, un incremento pari al 6,40 per cento che si traduce in un aumento di 12,88 miliardi in valore assoluto, per un totale pari a 214,18 mld nel 2023. 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 14,67 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, infatti, la percentuale di spesa passa dallo 0,28 per cento nel 2017 allo 0,41 per cento nel 2023, attestandosi sopra lo 0,50 per cento nel 2020-2021 (**Figura V.II.1.1**). Guardando ai valori assoluti, si segnala un importante aumento di circa tre 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). Pur costituendo una quota esigua delle risorse impegnate e pagate dai vari Ministeri, si può

⁶⁹⁴ La serie storica non include 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.

notare un incremento complessivo delle spese dirette pari al 155,45 per cento, nell'intero periodo considerato 2017-2027, dovuto in parte anche agli aggiornamenti della classificazione di alcune spese, forniti nelle Linee guida allegate alla Circolare annuale.

Figura V.II.I.1 Evoluzione della spesa (*) complessiva per classificazione di genere 2017-2027. Dati in miliardi di euro e composizione percentuale.

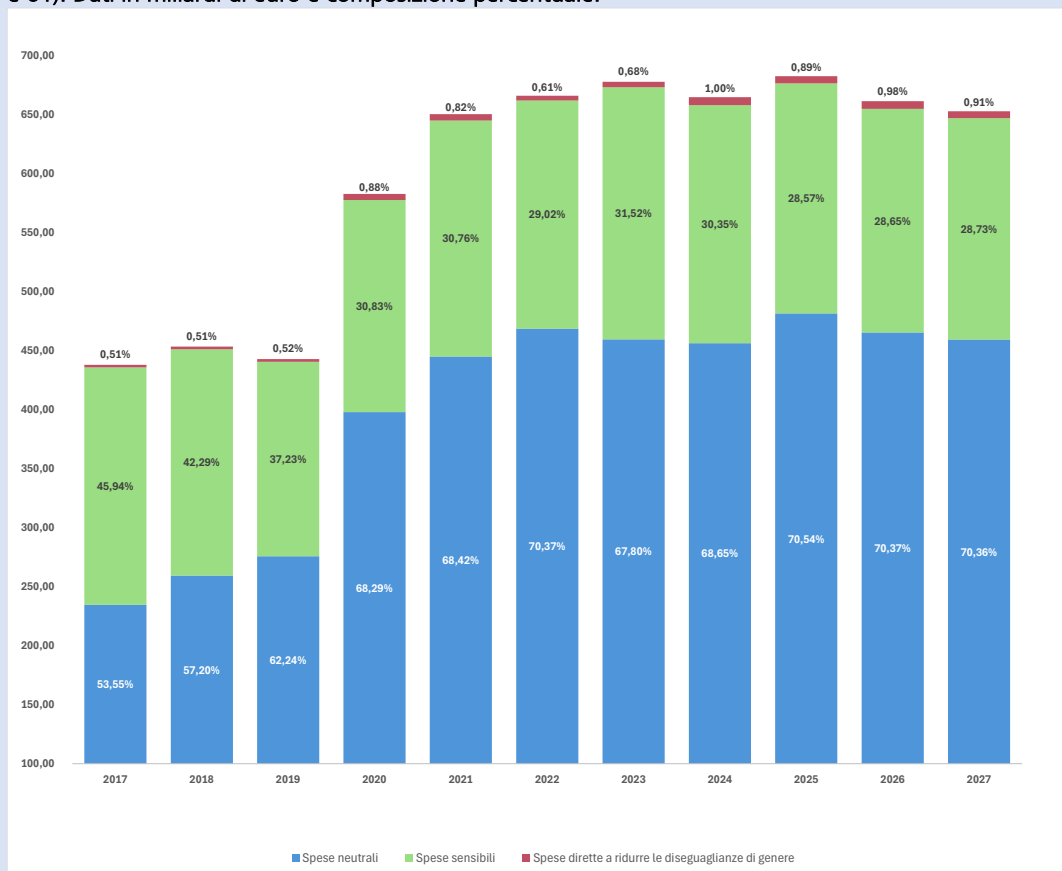


(*) Elaborazioni RGS sui dati del bilancio (impegnato a rendiconto per gli anni 2017-2023, stanziamento di competenza del primo anno per il DLB 2024-2026 e stanziamenti di competenza del triennio del DLB 2025-2027) riclassificati in base alle Circolari annuali sul bilancio di genere.

Riquadro V.II.II - 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 sono incluse *ab initio* quelle spese riferite alle seguenti categorie economiche del bilancio dello Stato: risorse proprie Ue (8), interessi passivi e altri oneri finanziari (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 1.13, *milestone* M1C1-110. L'esclusione di tali categorie della spesa permette di definire un perimetro ristretto che approssima più da vicino la spesa finale primaria 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 una futura revisione del perimetro delle spese da considerare nella riclassificazione in esame, è stato aggiornato e integrato l'esercizio di ricalcolo evidenziando, per i dati di consuntivo degli anni 2017-2023, gli impegni del bilancio statale; per il 2024, lo stanziamento di competenza del primo anno del DLB 2024-2026 e per gli anni 2025-2027, gli stanziamenti di competenza del relativo disegno di legge di bilancio. Anche in questo caso, la nuova codifica 0* viene considerata congiuntamente alle spese neutrali.

Figura V.II.II.1 Spesa (*) dello Stato per classificazione di genere (al netto delle categorie di bilancio 8, 9, 10, 11, 31 e 61). Dati in miliardi di euro e composizione percentuale.



(*) Elaborazioni RGS sui dati del bilancio (impegnato a rendiconto per gli anni 2017-2023, stanziamento di competenza del primo anno per il DLB 2024-2026 e stanziamenti di competenza del triennio del DLB 2025-2027) riclassificati in base alle Circolari annuali sul bilancio di genere.

La spesa così ridefinita è cresciuta nel periodo considerato del 49,08 per cento, con una riduzione dell'1,28 per cento tra il 2026 e il 2027. In particolare, a partire dal 2020 in cui si registra un netto incremento degli interventi a sostegno dell'economia per l'emergenza Covid (+ 122,32 mld rispetto al 2019), la spesa neutrale al genere cresce in media del 2,20 per cento tra il 2021 e il 2027, con uno stanziamento di competenza nell'ultimo anno pari a 459,63 mld, di cui 126 mld sono relativi a spese da approfondire. La parte di spesa sensibile al genere, invece, passa dal 37,23 per cento del 2019 al 31,52 per cento nel 2023, mentre negli ultimi tre anni si attesta intorno al 28,65 per cento, di cui 195,11 miliardi nel 2025; infine, la percentuale di spesa diretta a ridurre le disuguaglianze di genere passa dallo 0,52 per cento del 2019 all'1,00 per cento del 2024, registrando nel triennio 2025-2027 un'incidenza media pari allo 0,93 per cento, di cui 6,05 miliardi nel 2025. Rispetto alla corrente definizione di spesa - comprensiva di tutte le categorie - la composizione per finalità di genere varia poiché la revisione ha impatto soprattutto su una delle tre possibili finalizzazioni della spesa qui considerate, ossia quella maggiormente rappresentata: la spesa neutrale al genere, che in questa rappresentazione assume un diverso perimetro, diminuisce in media, nel periodo complessivamente considerato, del 14,94 per cento rispetto a quanto risulta considerando la spesa complessiva (cfr. Riquadro V.II.I), mentre quella sensibile aumenta del 14,63 per cento e quella diretta a ridurre le disuguaglianze rimane pressoché costante con un incremento medio dello 0,32 per cento,

e una massima incidenza nel periodo 2024-2027 (0,95 per cento rispetto allo 0,53 per cento della spesa complessiva nello stesso periodo).

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 Riforma PNRR 1.13, *milestone* M1C1-10, ha previsto, a partire dalla legge di bilancio per il triennio 2024-2026, la presentazione al Parlamento di un documento informativo che mostri la riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato in previsione, in coerenza con gli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030. La riforma è stata recepita nella legislazione nazionale con l'articolo 51-*bis* recante "*Disposizioni in materia di bilancio di genere e bilancio ambientale*" del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni in legge 21 aprile 2023, n. 41.

Tale rappresentazione, pur adottando la medesima metodologia utilizzata per i dati di consuntivo, sconta, tuttavia, alcune difficoltà relative a:

- la necessità di classificare anche i capitoli e i piani gestionali, di parte corrente e capitale, dei *Fondi da ripartire*, categoria presente solo nel bilancio di previsione perché oggetto di ripartizione in corso d'anno, e non nel consuntivo. Ciò comporta che, ad eccezione di alcuni fondi in cui risulta chiara la finalizzazione delle risorse stanziare nonché le Amministrazioni centrali dello Stato beneficiarie, la codifica di genere generalmente adottata è quella di *spesa neutrale* o *da approfondire*. Le uniche eccezioni sono rappresentate, per la parte corrente, dal *Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare*, classificato come "diretto a ridurre le disuguaglianze di genere", mentre sono considerate "spese sensibili al genere" i seguenti fondi: *Fondo per le politiche in favore delle persone con disabilità*; *Fondo da ripartire ad integrazione delle autorizzazioni di spesa recate dalla normativa in materia di immigrazione e di asilo*; *Fondo per l'attuazione della delega per l'efficienza del processo civile e per la revisione della disciplina degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie e misure urgenti di razionalizzazione dei procedimenti in materia di diritti delle persone e delle famiglie, nonché in materia di esecuzione forzata*; *Fondo per le politiche attive del lavoro e Fondo da ripartire per le politiche sociali*. Per quanto riguarda i fondi di conto capitale sono, invece, classificati come "spese sensibili al genere" il *Fondo per la strategia di mobilità sostenibile* e il *Fondo da ripartire per le necessità di potenziamento ed ammodernamento di mezzi, sistemi, dispositivi di protezione individuale, attrezzature e infrastrutture del Ministero, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della polizia dello Stato*;

- la limitata informazione sulle modalità di attuazione delle disposizioni previste dalla legge di bilancio che, pur accompagnate dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnica, spesso rinviando a successivi provvedimenti attuativi le procedure amministrative di ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti;

- un utilizzo generalizzato delle medesime percentuali di distribuzione delle 4 codifiche di genere dell'ultimo consuntivo disponibile, salvo casi in cui siano emersi elementi tali da portare a una diversa classificazione.

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 2025-2027, 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 2025-2027 Stanziamenti di competenza in milioni di euro e composizione percentuale.

DDL bilancio 2025-2027 Spese riclassificate per genere	Stanziamenti di Competenza		
	2025	2026	2027
Spese neutrali al genere (0)	852.968,3	897.009,9	878.228,7
Spese da approfondire (0*)	143.644,4	136.333,6	125.355,6
Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (1)	6.030,3	6.511,1	6.021,5
Spese sensibili al genere (2)	196.747,2	191.248,7	189.924,1
Totale complessivo	1.199.390,2	1.231.103,2	1.199.529,9

DDL bilancio 2025-2027 Spese riclassificate per genere (stanziamenti di competenza)	Stanziamenti di Competenza		
	2025	2026	2027
Spese neutrali al genere (0)	71,12%	72,86%	73,21%
Spese da approfondire (0*)	11,98%	11,07%	10,45%
Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (1)	0,50%	0,53%	0,50%
Spese sensibili al genere (2)	16,40%	15,53%	15,83%
Totale complessivo	100,00%	100,00%	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 2025-2027 Stanziamenti di competenza in milioni di euro e composizione percentuale.

DDL bilancio 2025-2027 Spese riclassificate per genere	Stanziamenti di Competenza		
	2025	2026	2027
Spese neutrali al genere (0)	797.811,5	840.552,0	820.688,3
Spese da approfondire (0*)	91.857,3	84.035,9	72.831,9
Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (1)	5.386,4	5.859,3	5.368,3
Spese sensibili al genere (2)	184.575,1	179.039,7	177.715,7
Totale complessivo	1.079.630,3	1.109.486,9	1.076.604,2

DDL bilancio 2025-2027 Spese riclassificate per genere	Stanziamenti di Competenza		
	2025	2026	2027
Spese neutrali al genere (0)	73,90%	75,76%	76,23%
Spese da approfondire (0*)	8,51%	7,57%	6,76%
Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (1)	0,50%	0,53%	0,50%
Spese sensibili al genere (2)	17,10%	16,14%	16,51%
Totale complessivo	100,00%	100,00%	100,00%

Oltre alla descrizione della metodologia utilizzata per la riclassificazione del bilancio dello Stato in previsione secondo una prospettiva di genere, per l'implementazione della riforma PNRR 1.13, il documento informativo illustra l'associazione dei 5 pilastri dello sviluppo sostenibile (Persone, Pianeta, Prosperità, Pace e *Partnership*) alla struttura del bilancio di genere, secondo le 4 codifiche (0, 1, 2, 0*), procedendo verso una semplificazione che individua un unico Pilastro (quello presumibilmente prevalente) per ciascun piano gestionale e riducendo sensibilmente, in tal modo, le possibili combinazioni.

Vengono, inoltre, evidenziati gli effetti della manovra di finanza pubblica sulla spesa riclassificata per genere nel triennio di riferimento del disegno di legge di bilancio 2025-2027⁶⁹⁵.

⁶⁹⁵ Cfr. "Le spese del bilancio dello Stato secondo la prospettiva di genere e gli obiettivi di sviluppo sostenibile" al link:

<https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE->

[/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/bilancio_di_previsione/le_spese_del_bilancio_dello_stato_secondo_la_prospettiva_di_genere_e_gli_obiettivi_di_sviluppo_sostenibile/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-).

Figura 5.2.1 Spese del bilancio dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.

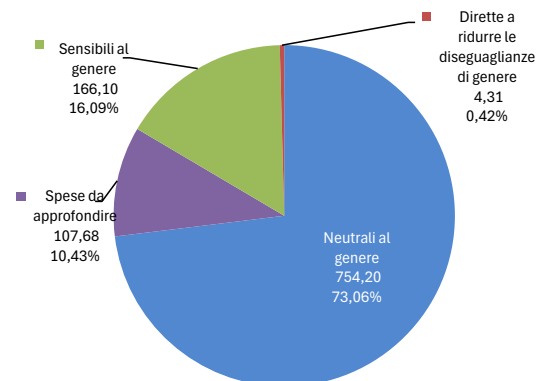


Figura 5.2.2 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale) per missione. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.

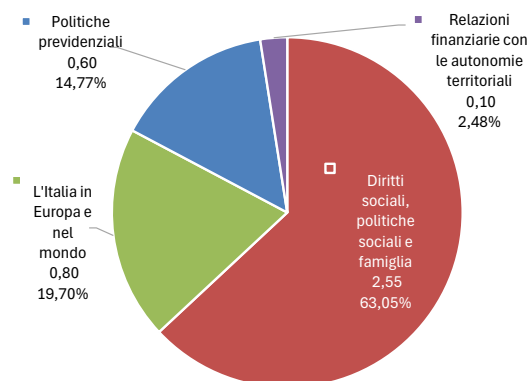


Figura 5.2.3 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale): trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.

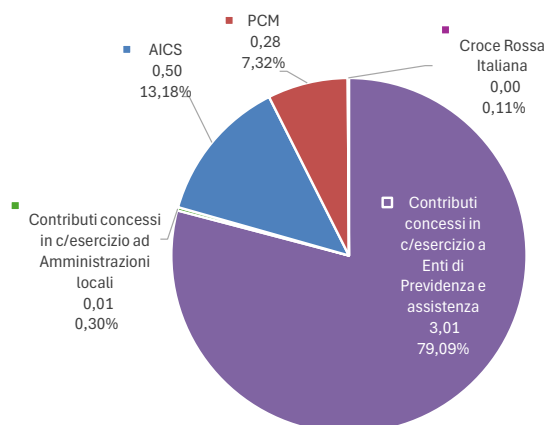


Figura 5.2.4 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale) per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.

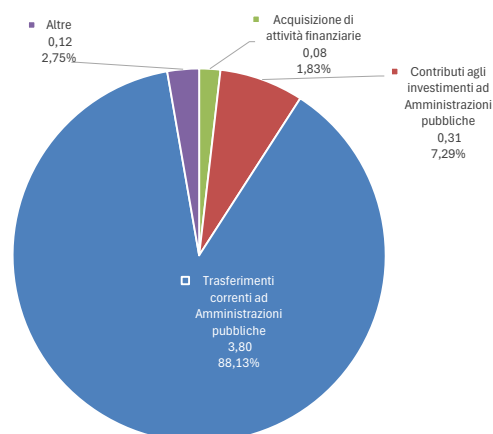


Figura 5.2.5 Impegnato a rendiconto 2023 (al netto delle spese per il personale) per Ministero e classificazione di genere.

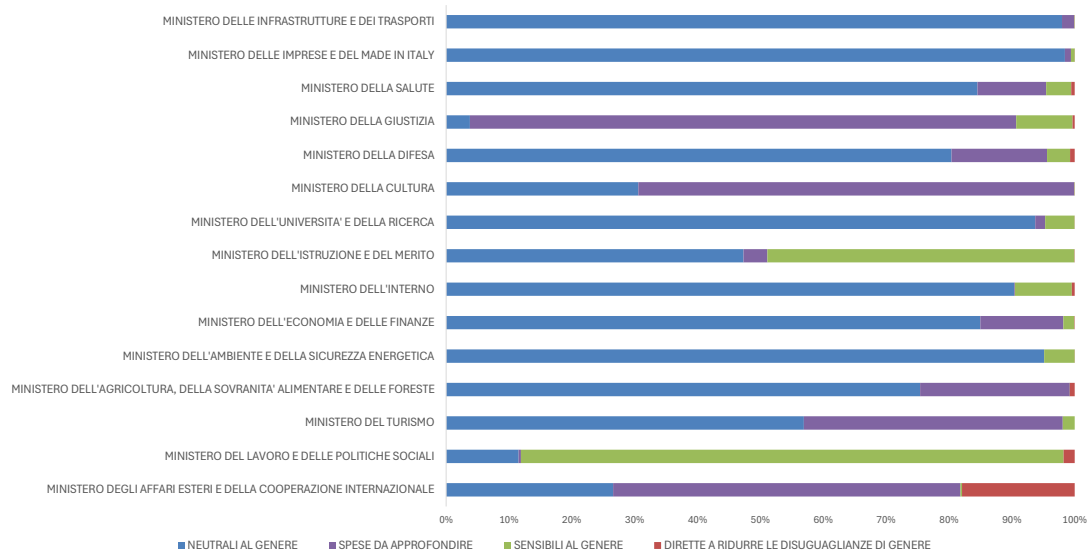


Figura 5.2.6 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.

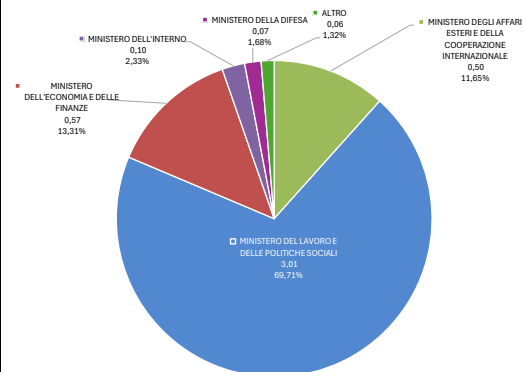


Figura 5.2.7 Spese sensibili al genere per categoria economica (al netto delle spese per il personale). Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.

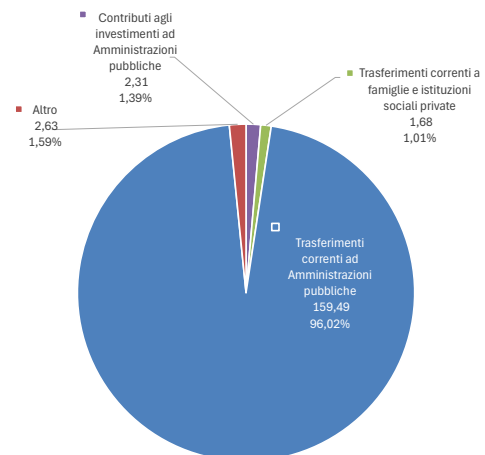


Figura 5.2.8 Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale) per missione. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.

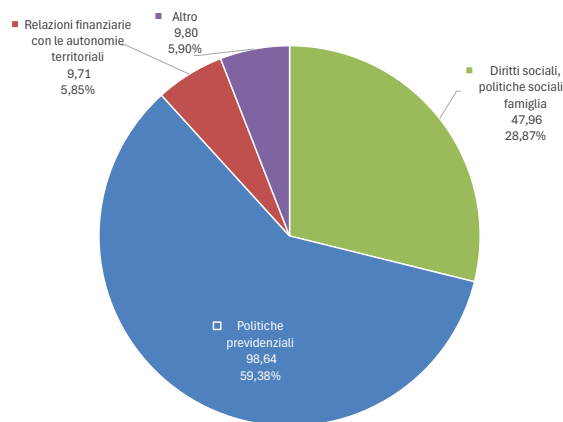


Figura 5.2.9 Spese neutrali al genere (al netto delle spese per il personale) per titolo. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.

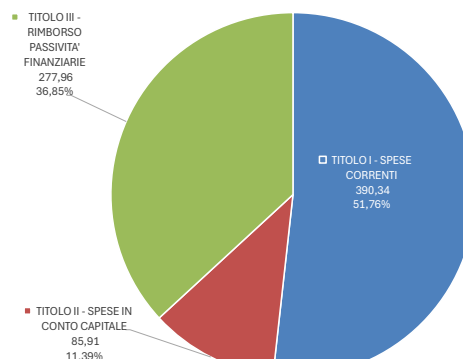


Figura 5.2.10 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.

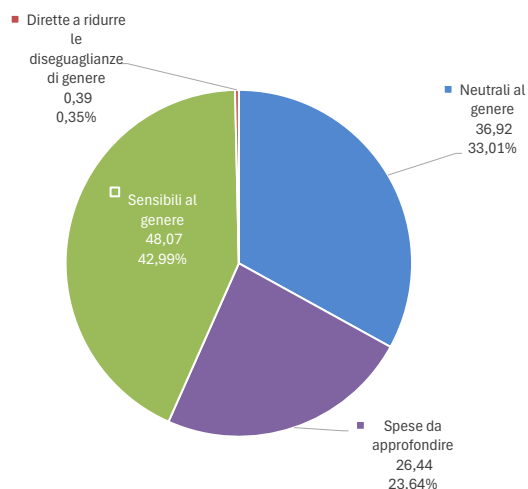


Figura 5.2.11 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2023.

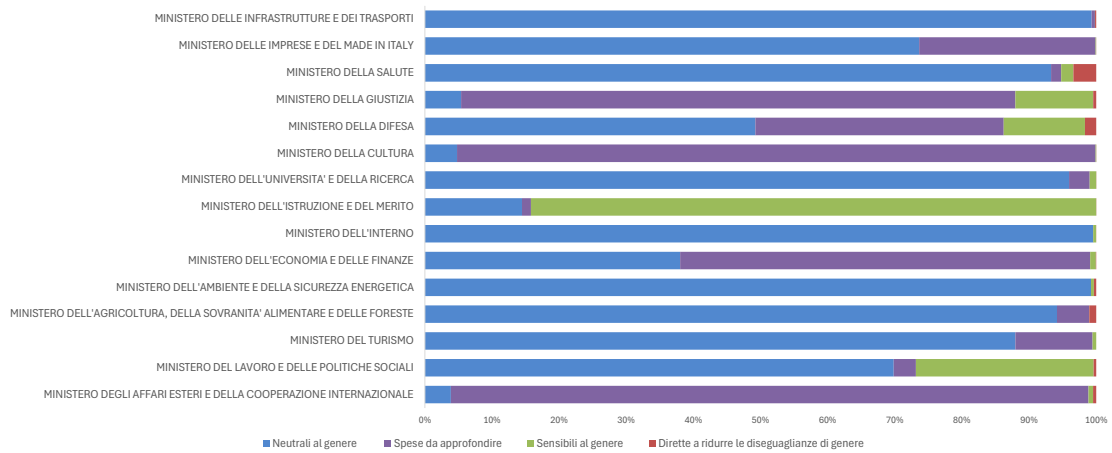


Figura 5.2.12 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.

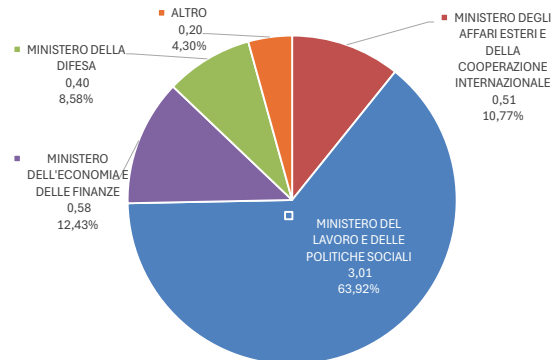


Figura 5.2.13 Spese sensibili al genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2023. Miliardi di euro e percentuale.

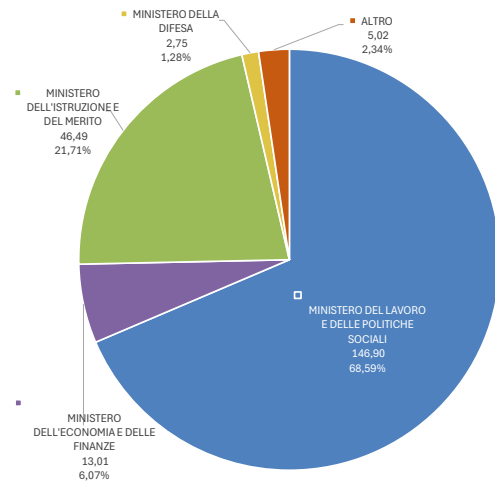


Tavola 5.2.1 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2023 e altre misure di spesa. Milioni di euro e percentuali.

Codice	Voci delle classificazione	Stanziamento definitivo di competenza		Impegnato a rendiconto		Stanziamento definitivo di cassa		Totale pagato	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
0	Neutrali rispetto al genere	824.183,7	75,7	754.204,7	73,1	817.417,8	73,4	741.108,0	72,7
0*	Spese da approfondire	91.510,5	8,4	107.678,1	10,4	113.166,3	10,2	108.194,6	10,6
1	Dirette a ridurre le diseguaglianze di genere	4.354,8	0,4	4.314,8	0,4	4.555,7	0,4	4.020,8	0,4
2	Sensibili al genere	169.233,2	15,5	166.104,4	16,1	178.692,5	16,0	165.931,3	16,3
Totale spese		1.089.282,1	100,0	1.032.302,0	100,0	1.113.832,4	100,0	1.019.254,7	100,0

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) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2022 e 2023. Milioni di euro e percentuali.

Codice	Voci delle classificazione	2022		2023	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
0	Neutrali rispetto al genere	740.548,5	74,62	754.204,7	73,06
0*	Spese da approfondire	99.792,2	10,06	107.678,1	10,43
1	Dirette a ridurre le diseguaglianze di genere	4.027,6	0,41	4.314,8	0,42
2	Sensibili al genere	148.070,3	14,92	166.104,4	16,09
Totale spese		992.438,5	100,00	1.032.302,0	100,00

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) secondo una prospettiva di genere per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2023 Milioni di euro.

Codice Categoria Economica	Categoria Economica	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale Categoria Spese
01	REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	41,5	550,6	10,3	71,6	674,1
02	CONSUMI INTERMEDI	6.493,5	7.716,8	68,3	976,1	15.254,8
03	IMPOSTE PAGATE SULLA PRODUZIONE	-	0,3	-	-	0,3
04	TRASFERIMENTI CORRENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	186.602,4	2.132,7	3.802,7	159.489,3	352.027,1
05	TRASFERIMENTI CORRENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	2.511,5	6.338,0	17,3	1.676,1	10.542,9
06	TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE	6.193,4	8.243,8	1,0	724,6	15.162,8
07	TRASFERIMENTI CORRENTI A ESTERO	302,6	1.049,6	0,9	27,8	1.381,0
08	RISORSE PROPRIE UNIONE EUROPEA	19.307,1	-	-	-	19.307,1
09	INTERESSI PASSIVI E ALTRI ONERI FINANZIARI	75.758,7	-	-	-	75.758,7
10	RIMBORSI E POSTE CORRETTIVE DELLE ENTRATE	88.243,6	-	-	-	88.243,6
11	AMMORTAMENTI	-	-	-	-	-
12	ALTRE USCITE CORRENTI	4.885,1	165,4	-	-	5.050,5
13	FONDI DA RIPARTIRE DI PARTE CORRENTE	0,2	-	-	47,2	47,4
21	INVESTIMENTI FISSI LORDI E ACQUISTI DI TERRENI	8.515,2	2.312,8	0,5	270,1	11.098,6
22	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	40.290,8	51.595,0	314,5	2.305,8	94.506,0
23	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD IMPRESE	27.784,1	26.005,2	20,1	66,0	53.875,5
24	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	90,4	504,7	-	-	595,0
25	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A ESTERO	529,9	-	-	-	529,9
26	ALTRI TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE	5.287,9	-	-	-	5.287,9
27	FONDI DA RIPARTIRE IN CONTO CAPITALE	262,9	-	-	13,0	275,9
31	ACQUISIZIONI DI ATTIVITA' FINANZIARIE	3.148,5	1.063,2	79,1	436,7	4.727,6
61	RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	277.955,1	-	-	-	277.955,1
Totale complessivo		754.204,7	107.678,1	4.314,8	166.104,4	1.032.302,0

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) per titolo e categoria economica. Esercizio 2023. 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	46,23	0,0	41,52	0,0	44,04	0,0	38,3	0,0
	02	CONSUMI INTERMEDI	6.355,37	0,8	6.493,55	0,9	7.567,39	0,9	6.505,6	0,9
	03	IMPOSTE PAGATE SULLA PRODUZIONE	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
	04	TRASFERIMENTI CORRENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	194.009,94	23,5	186.602,43	24,7	194.772,89	23,8	183.777,4	24,8
	05	TRASFERIMENTI CORRENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	1.843,54	0,2	2.511,53	0,3	3.025,89	0,4	2.407,9	0,3
	06	TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE	8.057,75	1,0	6.193,40	0,8	7.533,66	0,9	6.576,6	0,9
	07	TRASFERIMENTI CORRENTI A ESTERO	306,48	0,0	302,63	0,0	312,83	0,0	305,6	0,0
	08	RISORSE PROPRIE UNIONE EUROPEA	22.565,00	2,7	19.307,15	2,6	20.025,00	2,4	19.307,1	2,6
	09	INTERESSI PASSIVI E REDDITI DA CAPITALE	81.105,78	9,8	75.758,72	10,0	85.488,13	10,5	75.758,3	10,2
	10	POSTE CORRETTIVE E COMPENSATIVE	88.607,12	10,8	88.243,63	11,7	88.996,07	10,9	88.211,3	11,9
	11	AMMORTAMENTI	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
	12	ALTRE USCITE CORRENTI	4.705,15	0,6	4.885,07	0,6	4.907,73	0,6	4.884,8	0,7
	13	FONDI DA RIPARTIRE DI PARTE CORRENTE	16.402,60	2,0	0,21	0,0	2.485,60	0,3	0,2	0,0
TITOLO I - Totale			424.005,0	51,4	390.339,8	51,8	415.159,2	50,8	387.773,2	52,3
TITOLO II - SPESE IN CONTO CAPITALE	21	INVESTIMENTI FISSI LORDI E ACQUISTI DI TERRENI	9.571,93	1,2	8.515,22	1,1	10.689,73	1,3	7.732,2	1,0
	22	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	35.244,30	4,3	40.290,78	5,3	39.119,62	4,8	30.684,3	4,1
	23	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD IMPRESE	29.160,92	3,5	27.784,12	3,7	27.655,60	3,4	25.467,0	3,4
	24	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	24,96	0,0	90,37	0,0	133,10	0,0	46,5	0,0
	25	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A ESTERO	490,74	0,1	529,92	0,1	570,42	0,1	474,9	0,1
	26	ALTRI TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE	3.719,49	0,5	5.287,91	0,7	5.309,08	0,6	4.920,9	0,7
	27	FONDI DA RIPARTIRE IN CONTO CAPITALE	4.260,79	0,5	262,90	0,0	1.616,68	0,2	300,0	0,0
TITOLO II - Totale			89.347,4	10,8	85.909,8	11,4	93.636,5	11,5	76.823,5	10,4
Totale spese finali al netto del TITOLO III			513.352,4	62,3	476.249,6	63,1	508.795,7	62,2	464.596,6	62,7
TITOLO III - RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	61	RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	310.831,29	37,7	277.955,12	36,9	308.622,10	37,8	276.511,4	37,3
Totale complessivo			824.183,7	100,0	754.204,7	100,0	817.417,8	100,0	741.108,0	100,0

I totali possono non corrispondere alla somma delle componenti per gli arrotondamenti effettuati.

Tavola 5.2.5 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per missione. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Codice Missione	Descrizione Missione	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa missione
001	Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei ministri	3.471,7	0,2	63,4	2,1	3.537,4
002	Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	407,6	-	-	12,0	419,6
003	Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	136.592,1	77,3	100,0	9.710,4	146.479,8
004	L'Italia in Europa e nel mondo	29.970,2	53.255,3	795,8	2.717,1	86.738,5
005	Difesa e sicurezza del territorio	7.485,5	1.350,1	68,3	339,1	9.243,1
006	Giustizia	416,3	2.840,5	11,0	287,6	3.555,4
007	Ordine pubblico e sicurezza	3.277,2	440,4	0,3	8,3	3.726,2
008	Soccorso civile	4.281,6	774,3	-	-	5.055,9
009	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	1.874,0	606,9	19,5	-	2.500,4
010	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	16.428,5	-	-	963,0	17.391,5
011	Competitivita' e sviluppo delle imprese	21.682,4	30.416,1	0,6	120,1	52.219,2
012	Regolazione dei mercati	79,3	1,5	-	-	80,8
013	Diritto alla mobilita' e sviluppo dei sistemi di trasporto	11.837,2	6.331,3	-	13,0	18.181,5
014	Infrastrutture pubbliche e logistica	8.367,3	43,9	-	-	8.411,1
015	Comunicazioni	776,8	273,3	-	-	1.050,1
016	Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	255,4	261,5	-	-	516,9
017	Ricerca e innovazione	5.023,2	126,1	1,0	0,6	5.150,9
018	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	2.440,3	621,1	0,1	-	3.061,5
019	Casa e assetto urbanistico	273,1	800,0	-	10,0	1.083,1
020	Tutela della salute	2.197,4	355,3	17,2	129,6	2.699,5
021	Tutela e valorizzazione dei beni e attivita' culturali e paesaggistici	716,1	1.486,7	-	1,0	2.203,7
022	Istruzione scolastica	1.699,0	121,8	1,4	1.842,9	3.665,2
023	Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	9.914,5	214,6	4,5	630,9	10.764,4
024	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	7.869,5	75,1	2.546,6	47.958,9	58.450,1
025	Politiche previdenziali	488,6	543,4	596,4	98.639,2	100.267,5
026	Politiche per il lavoro	11.763,0	614,2	79,3	713,4	13.169,9
027	Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	151,4	1.082,2	-	1.942,0	3.175,6
028	Sviluppo e riequilibrio territoriale	9.536,0	-	-	-	9.536,0
029	Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	98.507,5	4.527,7	2,4	9,7	103.047,3
030	Giovani e sport	1.056,6	1,1	0,2	-	1.057,9
031	Turismo	237,7	174,1	-	8,1	419,9
032	Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	2.027,4	262,0	6,7	45,3	2.341,4
033	Fondi da ripartire	4.635,9	-	-	-	4.635,9
034	Debito pubblico	348.464,3	-	-	-	348.464,3
Totale complessivo		754.204,7	107.678,1	4.314,8	166.104,4	1.032.302,0

I totali possono non corrispondere alla somma delle componenti per gli arrotondamenti effettuati.

Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
001 - Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei ministri	001 - Organi costituzionali	1.754,68	-	-	-	1.754,68
	003 - Presidenza del Consiglio dei Ministri	1.716,98	0,23	63,43	2,10	1.782,74
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	407,56	-	-	12,00	419,56
003 - Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	001 - Erogazioni a Enti territoriali per interventi di settore	2.167,99	2,30	-	-	2.170,29
	005 - Compartecipazione e regolazioni contabili ed altri trasferimenti alle autonomie speciali	35.307,87	-	-	-	35.307,87
	006 - Concorso dello Stato al finanziamento della spesa sanitaria	80.080,55	-	-	9.656,08	89.736,62
	007 - Rapporti finanziari con Enti territoriali	2.408,98	50,00	-	-	2.458,98
	008 - Gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali	2,76	-	0,04	1,72	4,51
	009 - Interventi e cooperazione istituzionale nei confronti delle autonomie locali	53,20	-	-	-	53,20
	010 - Elaborazione, quantificazione e assegnazione delle risorse finanziarie da attribuire agli enti locali	16.570,75	25,00	100,00	52,57	16.748,32
004 - L'Italia in Europa e nel mondo	001 - Protocollo internazionale	-	3,84	-	-	3,84
	002 - Cooperazione allo sviluppo	458,63	309,87	501,32	-	1.269,82
	004 - Cooperazione economica e relazioni internazionali	2,46	43,12	-	-	45,59
	006 - Promozione della pace e sicurezza internazionale	-	502,26	0,95	-	503,21
	007 - Integrazione europea	-	29,18	-	-	29,18
	008 - Italiani nel mondo e politiche migratorie	-	58,49	-	-	58,49
	010 - Partecipazione italiana alle politiche di bilancio in ambito UE	29.322,80	51.916,36	214,49	2.305,79	83.759,43
	011 - Politica economica e finanziaria in ambito internazionale	160,46	121,18	79,07	404,37	765,08
	012 - Presenza dello Stato all'estero tramite le strutture diplomatico - consolari	-	189,71	-	-	189,71
	013 - Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese	0,07	14,74	-	-	14,80
	014 - Coordinamento dell'Amministrazione in ambito internazionale	-	5,91	-	-	5,91
	017 - Sicurezza delle strutture in Italia e all'estero e controlli ispettivi	-	3,50	-	-	3,50
	018 - Diplomazia pubblica e culturale	25,82	57,16	-	6,99	89,96

(segue) Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze 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	151,37	386,48	3,81	182,31	723,98
	002 - Approntamento e impiego delle forze terrestri	854,98	-	16,08	-	871,06
	003 - Approntamento e impiego delle forze marittime	390,65	-	4,86	136,62	532,13
	004 - Approntamento e impiego delle forze aeree	55,00	560,66	36,03	0,32	652,01
	006 - Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari	5.997,00	43,45	2,88	19,89	6.063,22
	008 - Missioni internazionali	-	-	-	-	-
	009 - Approntamento e impiego dei Comandi e degli Enti interforze dell'Area tecnico/operativa	36,54	359,54	4,63	-	400,71
006 - Giustizia	001 - Amministrazione penitenziaria	74,67	582,37	10,96	243,75	911,74
	002 - Giustizia civile e penale	-	749,78	-	-	749,78
	003 - Giustizia minorile e di comunita'	38,35	-	-	43,85	82,20
	005 - Giustizia tributaria	24,77	65,44	-	-	90,21
	006 - Servizi di gestione amministrativa per l'attivita' giudiziaria	2,00	1.132,85	-	-	1.134,85
	007 - Giustizia amministrativa	243,98	-	-	-	243,98
	008 - Autogoverno della magistratura	32,50	-	-	-	32,50
	011 - Transizione digitale, analisi statistica e politiche di coesione	-	310,10	-	-	310,10
007 - Ordine pubblico e sicurezza	004 - Sicurezza democratica	901,43	440,06	-	-	1.341,49
	005 - Concorso della Guardia di Finanza alla sicurezza interna e esterna del Paese	330,07	0,30	-	8,32	338,69
	007 - Sicurezza e controllo nei mari, nei porti e sulle coste	216,95	-	-	-	216,95
	008 - Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica	937,72	-	0,31	-	938,02
	009 - Servizio permanente dell'Arma dei Carabinieri per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica	313,23	-	-	-	313,23
	010 - Pianificazione e coordinamento Forze di polizia	577,80	-	-	-	577,80
008 - Soccorso civile	002 - Gestione del sistema nazionale di difesa civile	4,96	-	-	-	4,96
	003 - Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico	822,77	-	-	-	822,77
	004 - Interventi per pubbliche calamita'	2.091,18	774,34	-	-	2.865,52
	005 - Protezione civile	1.362,66	-	-	-	1.362,66

(segue) Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
009 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	002 - Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale	876,32	606,90	19,50	-	1.502,72
	005 - Vigilanza, prevenzione e repressione frodi nel settore agricolo, agroalimentare, agroindustriale e forestale	14,87	-	-	-	14,87
	006 - Politiche competitive, della qualità agroalimentare, della pesca, dell'ippica e mezzi tecnici di produzione	982,84	-	-	-	982,84
010 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	007 - Promozione dell'efficienza energetica, delle energie rinnovabili e regolamentazione del mercato energetico	16.054,32	-	-	963,00	17.017,32
	008 - Innovazione, reti energetiche, sicurezza in ambito energetico e di georisorse	374,17	-	-	-	374,17
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	5.842,83	3,19	-	-	5.846,02
	006 - Vigilanza sul sistema cooperativo e sulle società	-	33,07	-	-	33,07
	007 - Incentivazione del sistema produttivo	10.402,24	-	0,62	119,64	10.522,50
	008 - Incentivi alle imprese per interventi di sostegno	2.951,35	60,42	-	-	3.011,77
	009 - Interventi di sostegno tramite il sistema della fiscalità	10,00	30.202,45	-	0,50	30.212,95
	010 - Lotta alla contraffazione e tutela della proprietà industriale	0,54	115,65	-	-	116,19
	011 - Coordinamento dell'azione amministrativa e dei programmi per la competitività e lo sviluppo delle imprese e la comunicazione	-	1,29	-	-	1,29
	012 - Riconversione industriale e grandi filiere produttive	2.475,41	0,01	-	-	2.475,42
012 - Regolazione dei mercati	004 - Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori	79,31	1,50	-	-	80,81

(segue) Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
013 - Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto	001 - Sviluppo e sicurezza della mobilità stradale	237,95	-	-	-	237,95
	002 - Autotrasporto ed intermodalita'	510,40	-	-	13,00	523,40
	004 - Sviluppo e sicurezza del trasporto aereo	84,13	-	-	-	84,13
	005 - Sistemi ferroviari, sviluppo e sicurezza del trasporto ferroviario	862,98	-	-	-	862,98
	006 - Sviluppo e sicurezza della mobilità locale	8.794,60	-	-	-	8.794,60
	008 - Sostegno allo sviluppo del trasporto	4,42	6.331,30	-	-	6.335,72
	009 - Sviluppo e sicurezza della navigazione e del trasporto marittimo e per vie d'acqua interne	1.342,75	-	-	-	1.342,75
014 - Infrastrutture pubbliche e logistica	005 - Sistemi idrici e idraulici	176,83	-	-	-	176,83
	008 - Opere pubbliche e infrastrutture	865,00	-	-	-	865,00
	009 - Sicurezza, vigilanza e regolamentazione in materia di opere pubbliche e delle costruzioni	4,92	-	-	-	4,92
	010 - Edilizia statale ed interventi speciali e per pubbliche calamita'	2.809,97	43,88	-	-	2.853,84
	011 - Pianificazione strategica di settore e sistemi stradali e autostradali	4.510,54	-	-	-	4.510,54
015 - Comunicazioni	003 - Servizi postali	-	262,40	-	-	262,40
	004 - Sostegno al pluralismo dell'informazione	390,05	7,37	-	-	397,42
	005 - Pianificazione, regolamentazione tecnica e valorizzazione dello spettro radio	5,64	-	-	-	5,64
	008 - Servizi di Comunicazione Elettronica, di Radiodiffusione e Postali	374,69	3,50	-	-	378,19
	009 - Attivita' territoriali in materia di comunicazioni e di vigilanza sui mercati e sui prodotti	6,47	-	-	-	6,47
016 - Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	005 - Sostegno all'internazionalizzazione delle imprese e promozione del made in Italy	255,43	261,47	-	-	516,90
017 - Ricerca e innovazione	004 - Ricerca educazione e formazione in materia di beni e attivita' culturali	1,93	124,01	0,00	0,64	126,58
	015 - Ricerca di base e applicata	1.745,07	-	-	-	1.745,07
	018 - Ricerca, innovazione, tecnologie e servizi per lo sviluppo delle comunicazioni e della societa' dell'informazione	3,34	-	-	-	3,34
	020 - Ricerca per il settore della sanita' pubblica	510,38	-	1,00	-	511,38
	021 - Ricerca per il settore zooprofilattico	33,62	-	-	-	33,62
	022 - Ricerca scientifica e tecnologica di base e applicata	2.728,88	2,08	-	-	2.730,95

(segue) Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
018 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	008 - Vigilanza, prevenzione e repressione in ambito ambientale	5,32	-	-	-	5,32
	012 - Tutela e gestione delle risorse idriche e del territorio e prevenzione del rischio idrogeologico	833,92	-	-	-	833,92
	013 - Tutela, conservazione e valorizzazione della fauna e della flora, salvaguardia della biodiversità e dell'ecosistema marino	331,06	-	-	-	331,06
	014 - Sostegno allo sviluppo sostenibile	10,00	573,77	-	-	583,77
	015 - Promozione dell'economia circolare, e gestione dei rifiuti e interventi per lo sviluppo sostenibile	69,82	-	-	-	69,82
	017 - Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	1,28	47,33	0,10	-	48,71
	018 - Tutela e valorizzazione dei territori rurali, montani e forestali	37,33	-	-	-	37,33
	019 - Prevenzione e risanamento del danno ambientale e bonifiche	50,17	-	-	-	50,17
	020 - Attività internazionale e comunitaria per la transizione ecologica	904,02	-	-	-	904,02
	021 - Valutazioni e autorizzazioni ambientali e interventi per la qualità dell'aria e prevenzione e riduzione dell'inquinamento	192,32	-	-	-	192,32
	022 - Coordinamento delle attività connesse al PNRR in materia del territorio e dell'ambiente	5,09	-	-	-	5,09
019 - Casa e assetto urbanistico	001 - Politiche abitative e riqualificazione periferie	70,00	450,00	-	10,00	530,00
	002 - Politiche abitative, urbane e territoriali	203,15	350,00	-	-	553,15

(segue) Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze 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	882,61	0,05	12,31	73,12	968,08
	002 - Sanita' pubblica veterinaria	9,46	-	-	-	9,46
	003 - Programmazione del Servizio Sanitario Nazionale per l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza	919,59	-	-	-	919,59
	004 - Regolamentazione e vigilanza in materia di prodotti farmaceutici ed altri prodotti sanitari ad uso umano	7,06	-	-	-	7,06
	005 - Vigilanza, prevenzione e repressione nel settore sanitario	6,40	-	-	-	6,40
	006 - Comunicazione e promozione per la tutela della salute umana e della sanita' pubblica veterinaria e attivita' e coordinamento in ambito internazionale	19,87	0,85	-	-	20,71
	007 - Vigilanza sugli enti e sicurezza delle cure	320,97	354,43	-	56,27	731,67
	008 - Sicurezza degli alimenti e nutrizione	4,08	-	4,89	0,25	9,22
	009 - Attivita' consultiva per la tutela della salute	0,27	-	-	-	0,27
	010 - Sistemi informativi per la tutela della salute e il governo del Servizio Sanitario Nazionale	22,02	-	-	-	22,02
	011 - Regolamentazione e vigilanza delle professioni sanitarie	4,49	-	-	-	4,49
	012 - Coordinamento generale in materia di tutela della salute, innovazione e politiche internazionali	0,56	-	-	-	0,56

(segue) Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette 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	449,37	97,74	-	-	547,11
	005 - Vigilanza, prevenzione e repressione in materia di patrimonio culturale	-	3,11	-	-	3,11
	006 - Tutela dei beni archeologici	0,70	11,45	-	-	12,14
	009 - Tutela e valorizzazione dei beni archivistici	3,32	94,93	-	-	98,26
	010 - Tutela e valorizzazione dei beni librari, promozione e sostegno del libro e dell'editoria	1,81	78,64	-	1,00	81,45
	012 - Tutela delle belle arti e tutela e valorizzazione del paesaggio	10,83	76,85	-	-	87,68
	013 - Valorizzazione del patrimonio culturale e coordinamento del sistema museale	4,10	139,44	-	-	143,54
	014 - Coordinamento ed indirizzo per la salvaguardia del patrimonio culturale	216,44	287,21	-	-	503,65
	015 - Tutela del patrimonio culturale	19,08	431,37	-	-	450,45
	016 - Tutela e promozione dell'arte e dell'architettura contemporanea e delle periferie urbane	10,41	18,13	-	-	28,53
	018 - Sostegno, valorizzazione e tutela del settore cinema e audiovisivo	-	215,69	-	-	215,69
	019 - Realizzazione attività di tutela in ambito territoriale	-	3,63	-	-	3,63
	020 - Coordinamento e attuazione interventi per la sicurezza del patrimonio culturale e per le emergenze	-	28,47	-	-	28,47
022 - Istruzione scolastica	001 - Programmazione e coordinamento dell'istruzione	3,64	18,32	-	302,50	324,46
	008 - Sviluppo del sistema istruzione scolastica, diritto allo studio ed edilizia scolastica	1.505,53	86,36	1,44	55,32	1.648,65
	009 - Istituzioni scolastiche non statali	-	-	-	711,43	711,43
	015 - Istruzione terziaria non universitaria e formazione professionale	47,93	1,61	-	-	49,54
	016 - Realizzazione degli indirizzi e delle politiche in ambito territoriale in materia di istruzione	65,69	0,03	-	-	65,71
	017 - Istruzione del primo ciclo	35,96	0,15	-	190,80	226,91
	018 - Istruzione del secondo ciclo	30,15	8,30	0,01	213,42	251,87
	019 - Reclutamento e aggiornamento dei dirigenti scolastici e del personale scolastico per l'istruzione	10,14	7,06	-	369,47	386,67

(segue) Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
023 - Istruzione universitaria e formazione post - universitaria	001 - Diritto allo studio e sviluppo della formazione superiore	139,04	202,59	-	359,41	701,05
	002 - Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica	63,81	2,00	-	0,45	66,26
	003 - Sistema universitario e formazione post - universitaria	9.432,44	10,00	4,50	271,00	9.717,94
	004 - Coordinamento e supporto amministrativo per le politiche della formazione superiore e della ricerca	1,33	-	-	-	1,33
	005 - Formazione superiore e ricerca in ambito internazionale	277,82	0,01	-	-	277,84
024 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	002 - Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilit� sociale delle imprese e delle organizzazioni	434,95	9,07	-	-	444,02
	005 - Famiglia, pari opportunit� e situazioni di disagio	59,00	29,82	214,58	263,12	566,52
	006 - Garanzia dei diritti dei cittadini	123,73	0,00	-	-	123,73
	011 - Sostegno in favore di pensionati di guerra ed assimilati, perseguitati politici e razziali	287,89	33,34	-	-	321,22
	012 - Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva	6.916,55	2,91	2.331,99	47.527,62	56.779,07
	013 - Sostegno al reddito tramite la carta acquisti	-	-	-	168,12	168,12
	014 - Tutela della privacy	47,37	-	-	-	47,37
025 - Politiche previdenziali	002 - Previdenza obbligatoria e complementare, sicurezza sociale - trasferimenti agli enti ed organismi interessati	-	542,54	-	-	542,54
	003 - Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali	488,62	0,87	596,37	98.639,15	99.725,01

(segue) Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
026 - Politiche per il lavoro	006 - Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione	9.697,85	-	-	-	9.697,85
	007 - Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo	26,65	-	-	-	26,65
	008 - Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	45,05	0,30	50,02	-	95,37
	009 - Contrasto al lavoro nero e irregolare, prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	447,46	-	-	-	447,46
	010 - Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione	149,94	0,20	-	698,50	848,64
	011 - Prevenzione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	1.366,99	613,70	29,29	-	2.009,98
	012 - Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro, logistica e servizi di comunicazione istituzionale	29,08	-	-	14,91	43,98
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	151,32	-	-	1.931,64	2.082,96
	006 - Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate	0,13	0,03	-	10,35	10,52
	007 - Rapporti con le confessioni religiose	-	1.082,16	-	-	1.082,16
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	9.536,00	-	-	-	9.536,00

(segue) Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette 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'	628,97	214,35	-	-	843,31
	003 - Prevenzione e repressione delle violazioni di natura economico-finanziaria	532,37	1,23	2,00	9,68	545,28
	004 - Regolamentazione e vigilanza sul settore finanziario	250,70	179,44	0,34	-	430,48
	005 - Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi d'imposte	85.516,90	3.084,16	-	-	88.601,06
	006 - Analisi e programmazione economico - finanziaria e gestione del debito e degli interventi finanziari	66,98	382,94	-	-	449,92
	007 - Analisi, monitoraggio e controllo della finanza pubblica e politiche di bilancio	101,19	174,61	0,04	-	275,84
	008 - Supporto all'azione di controllo, vigilanza e amministrazione generale della Ragioneria generale dello Stato sul territorio	23,11	0,62	-	-	23,72
	009 - Servizi finanziari e monetazione	42,74	59,76	-	-	102,50
	010 - Accertamento e riscossione delle entrate e gestione dei beni immobiliari dello Stato	7.692,67	430,64	-	-	8.123,31
	011 - Giurisdizione e controllo dei conti pubblici	347,81	-	-	-	347,81
	012 - Oneri finanziari relativi alla gestione della tesoreria	3.304,10	-	-	-	3.304,10
030 - Giovani e sport	001 - Attivita' ricreative e sport	844,98	1,13	0,21	-	846,32
	002 - Incentivazione e sostegno alla gioventu'	211,61	-	-	-	211,61
031 - Turismo	002 - Coordinamento ed indirizzo delle politiche del turismo	111,54	174,07	-	8,10	293,71
	003 - Programmazione delle politiche turistiche nazionali	5,78	-	-	-	5,78
	004 - Promozione dell'offerta turistica italiana	120,41	-	-	-	120,41

(segue) Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	002 - Indirizzo politico	23,31	14,45	0,00	0,03	37,79
	003 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	864,29	137,50	2,61	0,70	1.005,11
	004 - Servizi generali delle strutture pubbliche preposte ad attività formative e ad altre attività trasversali per le pubbliche amministrazioni	1.014,01	1,95	-	-	1.015,96
	005 - Rappresentanza, difesa in giudizio e consulenza legale in favore delle Amministrazioni dello Stato e degli enti autorizzati	1,21	23,52	-	26,25	50,97
	006 - Interventi non direttamente connessi con l'operatività dello Strumento Militare	55,59	84,63	4,12	18,28	162,62
	007 - Servizi per le pubbliche amministrazioni nell'area degli acquisti e del trattamento economico del personale	68,97	-	-	-	68,97
033 - Fondi da ripartire	001 - Fondi da assegnare	4.635,90	-	-	-	4.635,90
	002 - Fondi di riserva e speciali	-	-	-	-	-
034 - Debito pubblico	001 - Oneri per il servizio del debito statale	71.845,25	-	-	-	71.845,25
	002 - Rimborsi del debito statale	276.619,06	-	-	-	276.619,06
Totale complessivo		754.204,7	107.678,1	4.314,8	166.104,4	1.032.302,0

I totali possono non corrispondere alla somma delle componenti per gli arrotondamenti effettuati.

Tavola 5.2.7 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Stato di Previsione	Descrizione Amministrazione Centrale	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa ministero
2	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	627.870,9	97.500,3	574,4	12.854,3	738.800,0
3	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	19.381,3	186,0	0,7	119,6	19.687,6
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	19.612,5	628,3	3.007,7	146.890,6	170.139,0
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	121,2	2.786,6	11,0	287,6	3.206,4
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	744,4	1.549,2	502,8	7,0	2.803,5
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	1.784,9	143,1	1,6	1.843,3	3.772,9
8	MINISTERO DELL'INTERNO	19.899,4	25,0	100,3	1.998,1	22.022,9
9	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	18.854,4	-	0,4	963,1	19.817,9
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	19.781,3	393,9	0,5	13,0	20.188,7
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	12.679,0	216,7	4,5	630,9	13.531,1
12	MINISTERO DELLA DIFESA	7.845,0	1.482,1	72,6	357,4	9.757,1
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	1.920,5	606,9	19,9	0,0	2.547,3
14	MINISTERO DELLA CULTURA	718,5	1.630,7	0,0	1,6	2.350,8
15	MINISTERO DELLA SALUTE	2.751,0	355,3	18,4	129,6	3.254,3
16	MINISTERO DEL TURISMO	240,5	174,1	-	8,1	422,7
Totale complessivo		754.204,7	107.678,1	4.314,8	166.104,4	1.032.302,0

I totali possono non corrispondere alla somma delle componenti per gli arrotondamenti effettuati.

Tavola 5.2.8 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale) secondo una prospettiva di genere per ministero. Impegnato a rendiconto 2022 e 2023. Milioni di euro.

Stato di Previsione	Descrizione Amministrazione Centrale	Spese neutrali al genere		Spese da approfondire		Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere		Spese sensibili al genere	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
2	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	596.942,1	627.870,9	83.615,5	97.500,3	613,9	574,4	11.582,9	12.854,3
3	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	13.386,0	19.381,3	174,0	186,0	0,0	0,7	60,0	119,6
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	30.709,9	19.612,5	116,2	628,3	2.745,6	3.007,7	131.995,0	146.890,6
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	48,9	121,2	2.502,8	2.786,6	11,7	11,0	226,6	287,6
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	780,4	744,4	1.908,9	1.549,2	506,5	502,8	10,5	7,0
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	1.469,0	1.784,9	259,0	143,1	3,0	1,6	1.739,1	1.843,3
8	MINISTERO DELL'INTERNO	19.879,9	19.899,4	2.991,8	25,0	101,7	100,3	1.560,9	1.998,1
9	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	35.752,4	18.854,4	-	-	1,7	0,4	0,1	963,1
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	16.579,8	19.781,3	4.313,8	393,9	6,2	0,5	-	13,0
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	12.101,7	12.679,0	-	216,7	4,9	4,5	644,6	630,9
12	MINISTERO DELLA DIFESA	7.295,3	7.845,0	1.336,5	1.482,1	5,6	72,6	208,0	357,4
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	2.091,1	1.920,5	-	606,9	20,3	19,9	-	0,0
14	MINISTERO DELLA CULTURA	893,2	718,5	2.331,2	1.630,7	0,0	0,0	-	1,6
15	MINISTERO DELLA SALUTE	2.538,3	2.751,0	-	355,3	6,5	18,4	40,5	129,6
16	MINISTERO DEL TURISMO	80,6	240,5	242,4	174,1	-	-	2,0	8,1
Totale complessivo		740.548,5	754.204,7	99.792,2	107.678,1	4.027,6	4.314,8	148.070,3	166.104,4

I totali possono non corrispondere alla somma delle componenti per gli arrotondamenti effettuati.

Tavola 5.2.9 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale): trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche per ministero. Esercizio 2023. Milioni di euro e percentuali.

Class.ne Economica CE2	Amministrazione Centrale	Stanziamento definitivo di competenza 2023		Impegnato a Rendiconto 2023		Stanziamento definitivo di cassa 2023		Somma di Totale Pagato 2023	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
Contributi concessi in c/esercizio ad Amministrazioni centrali	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	347,32	9,2	501,32	13,2	521,32	13,0	485,62	13,7
	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	217,85	5,8	278,22	7,3	278,27	6,9	278,27	7,8
	MINISTERO DELLA DIFESA	4,12	0,1	4,12	0,1	4,12	0,1	4,12	0,1
Contributi concessi in c/esercizio ad Amministrazioni centrali Totale		569,29	15,1	783,66	20,50	803,71	19,88	768,00	21,5
Contributi concessi in c/esercizio ad Amministrazioni locali	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	0,04	0,0	0,13	0,0	0,04	0,0
	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	-	-	-	-	0,52	0,0	0,52	0,0
	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	4,50	0,1	4,50	0,1	4,62	0,1	4,27	0,1
	MINISTERO DELLA SALUTE	5,50	0,1	5,39	0,1	5,50	0,1	5,39	0,2
Contributi concessi in c/esercizio ad Amministrazioni locali Totale		11,62	0,3	11,42	0,3	12,27	0,3	11,72	0,3
Contributi concessi in c/esercizio a Enti di Previdenza e assistenza	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	3.185,17	84,6	3.007,64	79,1	3.206,20	79,7	2.777,87	78,1
Contributi concessi in c/esercizio a Enti di Previdenza e assistenza Totale		3.185,17	84,6	3.007,64	79,2	3.206,20	79,8	2.777,87	78,2
Totale complessivo		3.766,08	100,0	3.802,72	100,0	4.022,18	100,0	3.557,59	100,0

I totali possono non corrispondere alla somma delle componenti per gli arrotondamenti effettuati.

Tavola 5.2.10 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Stato di Previsione	Amministrazione	Neutrali al genere	Spese da approfondire	Dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
2	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	6.958,4	11.182,8	10,5	153,3	18.305,0
3	MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	103,3	36,9	0,0	0,1	140,3
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	38,0	1,8	0,2	14,4	54,4
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	372,9	5.719,0	30,8	803,0	6.925,6
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	32,0	784,0	3,8	5,7	825,5
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	7.663,9	707,8	0,5	44.647,9	53.020,2
8	MINISTERO DELL'INTERNO	9.937,8	0,0	2,5	41,8	9.982,1
9	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA	90,2	-	0,3	0,4	90,9
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	1.048,4	5,1	1,9	0,1	1.055,5
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	576,9	18,4	0,0	5,9	601,2
12	MINISTERO DELLA DIFESA	9.732,2	7.313,0	331,4	2.393,3	19.769,9
13	MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	95,8	4,9	1,0	0,0	101,7
14	MINISTERO DELLA CULTURA	33,2	659,6	0,0	0,7	693,4
15	MINISTERO DELLA SALUTE	221,8	3,6	8,1	4,3	237,8
16	MINISTERO DEL TURISMO	10,9	1,4	-	0,1	12,4
Totale complessivo		36.915,7	26.438,3	391,0	48.071,0	111.816,1

I totali possono non corrispondere alla somma delle componenti per gli arrotondamenti effettuati.

Tavola 5.2.11 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per missione. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Codice Missione	Missione	Neutrali al genere	Spese da approfondire	Dirette a ridurre le disuguaglianze 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	444,6	-	-	13,1	457,7
003	Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	45,2	0,0	0,2	7,4	52,8
004	L'Italia in Europa e nel mondo	28,1	751,4	3,7	5,7	788,9
005	Difesa e sicurezza del territorio	9.323,5	6.639,2	320,9	2.351,4	18.635,0
006	Giustizia	344,7	5.696,7	30,8	802,6	6.874,8
007	Ordine pubblico e sicurezza	9.053,7	1,3	2,2	36,6	9.093,8
008	Soccorso civile	2.432,8	-	-	-	2.432,8
009	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	68,1	4,9	0,2	-	73,1
010	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	11,0	-	-	0,3	11,3
011	Competitività e sviluppo delle imprese	18,8	19,6	0,0	0,1	38,5
012	Regolazione dei mercati	6,6	0,1	-	-	6,8
013	Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto	148,7	-	-	0,1	148,9
014	Infrastrutture pubbliche e logistica	101,2	1,1	-	-	102,2
015	Comunicazioni	48,2	0,1	-	-	48,3
016	Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	3,3	3,4	-	-	6,7
017	Ricerca e innovazione	14,9	19,5	0,0	0,1	34,5
018	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	60,6	479,9	1,0	-	541,5
019	Casa e assetto urbanistico	2,3	4,0	-	-	6,3
020	Tutela della salute	139,0	3,6	6,6	4,3	153,5
021	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali e paesaggistici	32,1	600,3	-	0,6	632,9
022	Istruzione scolastica	7.634,4	692,8	0,5	44.647,8	52.975,6
023	Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	561,1	18,4	0,0	5,9	585,4
024	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	15,8	0,1	0,2	3,9	20,0
025	Politiche previdenziali	0,0	10.800,0	-	3,8	10.803,8
026	Politiche per il lavoro	18,9	0,6	0,0	4,6	24,1
027	Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	1,7	0,0	-	22,9	24,6
028	Sviluppo e riequilibrio territoriale	-	-	-	-	-
029	Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	3.165,4	236,7	10,2	49,4	3.461,7
030	Giovani e sport	-	-	-	-	-
031	Turismo	3,9	1,4	-	0,1	5,4
032	Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	1.060,0	463,4	14,5	110,2	1.648,1
033	Fondi da ripartire	2.126,9	-	-	-	2.126,9
034	Debito pubblico	-	-	-	-	-
Totale complessivo		36.915,7	26.438,3	391,0	48.071,0	111.816,1

I totali possono non corrispondere alla somma delle componenti per gli arrotondamenti effettuati.

Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze 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	444,6	-	-	13,1	457,7
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	11,9	-	0,2	7,4	19,4
	009 - Interventi e cooperazione istituzionale nei confronti delle autonomie locali	20,8	-	-	-	20,8
	010 - Elaborazione, quantificazione e assegnazione delle risorse finanziarie da attribuire agli enti locali	12,5	0,0	0,1	0,0	12,6
004 - L'Italia in Europa e nel mondo	001 - Protocollo internazionale	-	4,4	-	-	4,4
	002 - Cooperazione allo sviluppo	3,3	2,2	3,6	-	9,2
	004 - Cooperazione economica e relazioni internazionali	0,6	11,0	-	-	11,7
	006 - Promozione della pace e sicurezza internazionale	-	12,8	0,0	-	12,9
	007 - Integrazione europea	-	11,5	-	-	11,5
	008 - Italiani nel mondo e politiche migratorie	-	5,1	-	-	5,1
	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	-	1,3	-	-	1,3
	013 - Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese	3,0	640,2	-	-	643,2
	014 - Coordinamento dell'Amministrazione in ambito internazionale	-	12,6	-	-	12,6
	017 - Sicurezza delle strutture in Italia e all'estero e controlli ispettivi	-	3,3	-	-	3,3
	018 - Diplomazia pubblica e culturale	21,1	46,8	-	5,7	73,7

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze 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	1.476,2	3.769,0	37,2	1.777,9	7.060,3
	002 - Approntamento e impiego delle forze terrestri	5.642,3	-	106,1	-	5.748,4
	003 - Approntamento e impiego delle forze marittime	1.633,1	-	20,3	571,1	2.224,6
	004 - Approntamento e impiego delle forze aeree	229,6	2.340,4	150,4	1,3	2.721,8
	006 - Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari	288,7	2,1	0,1	1,0	291,9
	008 - Missioni internazionali	-	-	-	-	-
	009 - Approntamento e impiego dei Comandi e degli Enti interforze dell'Area tecnico/operativa	53,6	527,7	6,8	-	588,1
006 - Giustizia	001 - Amministrazione penitenziaria	209,5	1.634,4	30,8	684,1	2.558,7
	002 - Giustizia civile e penale	-	3.956,1	-	-	3.956,1
	003 - Giustizia minorile e di comunita'	103,7	-	-	118,6	222,3
	005 - Giustizia tributaria	31,4	83,1	-	-	114,5
	006 - Servizi di gestione amministrativa per l'attivita' giudiziaria	0,0	15,4	-	-	15,4
	007 - Giustizia amministrativa	-	-	-	-	-
	008 - Autogoverno della magistratura	-	-	-	-	-
	011 - Transizione digitale, analisi statistica e politiche di coesione	-	7,8	-	-	7,8
007 - Ordine pubblico e sicurezza	004 - Sicurezza democratica	-	-	-	-	-
	005 - Concorso della Guardia di Finanza alla sicurezza interna e esterna del Paese	1.450,0	1,3	-	36,6	1.487,9
	007 - Sicurezza e controllo nei mari, nei porti e sulle coste	715,9	-	-	-	715,9
	008 - Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica	6.849,9	-	2,2	-	6.852,1
	009 - Servizio permanente dell'Arma dei Carabinieri per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica	8,8	-	-	-	8,8
	010 - Pianificazione e coordinamento Forze di polizia	29,1	-	-	-	29,1
008 - Soccorso civile	002 - Gestione del sistema nazionale di difesa civile	1,3	-	-	-	1,3
	003 - Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico	2.431,5	-	-	-	2.431,5
	004 - Interventi per pubbliche calamita'	-	-	-	-	-
	005 - Protezione civile	-	-	-	-	-

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
009 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	002 - Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale	7,0	4,9	0,2	-	12,0
	005 - Vigilanza, prevenzione e repressione frodi nel settore agricolo, agroalimentare, agroindustriale e forestale	45,3	-	-	-	45,3
	006 - Politiche competitive, della qualità agroalimentare, della pesca, dell'ippica e mezzi tecnici di produzione	15,8	-	-	-	15,8
010 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	007 - Promozione dell'efficienza energetica, delle energie rinnovabili e regolamentazione del mercato energetico	5,5	-	-	0,3	5,8
	008 - Innovazione, reti energetiche, sicurezza in ambito energetico e di georisorse	5,5	-	-	-	5,5
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	5,5	0,0	-	-	5,5
	006 - Vigilanza sul sistema cooperativo e sulle società	-	7,1	-	-	7,1
	007 - Incentivazione del sistema produttivo	9,3	-	0,0	0,1	9,5
	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	0,0	6,4	-	-	6,4
	011 - Coordinamento dell'azione amministrativa e dei programmi per la competitività e lo sviluppo delle imprese e la comunicazione	-	6,2	-	-	6,2
	012 - Riconversione industriale e grandi filiere produttive	3,9	0,0	-	-	3,9
012 - Regolazione dei mercati	004 - Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori	6,6	0,1	-	-	6,8

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
013 - Diritto alla mobilità e sviluppo dei sistemi di trasporto	001 - Sviluppo e sicurezza della mobilità stradale	124,2	-	-	-	124,2
	002 - Autotrasporto ed intermodalita'	5,1	-	-	0,1	5,2
	004 - Sviluppo e sicurezza del trasporto aereo	2,2	-	-	-	2,2
	005 - Sistemi ferroviari, sviluppo e sicurezza del trasporto ferroviario	3,9	-	-	-	3,9
	006 - Sviluppo e sicurezza della mobilità locale	5,1	-	-	-	5,1
	008 - Sostegno allo sviluppo del trasporto	-	-	-	-	-
	009 - Sviluppo e sicurezza della navigazione e del trasporto marittimo e per vie d'acqua interne	8,2	-	-	-	8,2
014 - Infrastrutture pubbliche e logistica	005 - Sistemi idrici e idraulici	7,6	-	-	-	7,6
	008 - Opere pubbliche e infrastrutture	-	-	-	-	-
	009 - Sicurezza, vigilanza e regolamentazione in materia di opere pubbliche e delle costruzioni	7,5	-	-	-	7,5
	010 - Edilizia statale ed interventi speciali e per pubbliche calamita'	69,0	1,1	-	-	70,1
	011 - Pianificazione strategica di settore e sistemi stradali e autostradali	17,0	-	-	-	17,0
015 - Comunicazioni	003 - Servizi postali	-	-	-	-	-
	004 - Sostegno al pluralismo dell'informazione	-	-	-	-	-
	005 - Pianificazione, regolamentazione tecnica e valorizzazione dello spettro radio	5,8	-	-	-	5,8
	008 - Servizi di Comunicazione Elettronica, di Radiodiffusione e Postali	7,9	0,1	-	-	8,0
	009 - Attivita' territoriali in materia di comunicazioni e di vigilanza sui mercati e sui prodotti	34,5	-	-	-	34,5
016 - Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	005 - Sostegno all'internazionalizzazione delle imprese e promozione del made in Italy	3,3	3,4	-	-	6,7

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
017 - Ricerca e innovazione	004 - Ricerca educazione e formazione in materia di beni e attività culturali	0,3	19,5	0,0	0,1	19,9
	015 - Ricerca di base e applicata	-	-	-	-	-
	018 - Ricerca, innovazione, tecnologie e servizi per lo sviluppo delle comunicazioni e della società dell'informazione	4,9	-	-	-	4,9
	020 - Ricerca per il settore della sanità pubblica	4,6	-	0,0	-	4,6
	021 - Ricerca per il settore zooprofilattico	1,1	-	-	-	1,1
	022 - Ricerca scientifica e tecnologica di base e applicata	4,0	0,0	-	-	4,0
018 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	008 - Vigilanza, prevenzione e repressione in ambito ambientale	24,1	-	-	-	24,1
	012 - Tutela e gestione delle risorse idriche e del territorio e prevenzione del rischio idrogeologico	2,8	-	-	-	2,8
	013 - Tutela, conservazione e valorizzazione della fauna e della flora, salvaguardia della biodiversità e dell'ecosistema marino	4,1	-	-	-	4,1
	014 - Sostegno allo sviluppo sostenibile	-	-	-	-	-
	015 - Promozione dell'economia circolare e gestione dei rifiuti e interventi per lo sviluppo sostenibile	2,1	-	-	-	2,1
	017 - Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	13,0	479,9	1,0	-	493,9
	018 - Tutela e valorizzazione dei territori rurali, montani e forestali	3,2	-	-	-	3,2
	019 - Prevenzione e risanamento del danno ambientale e bonifiche	2,2	-	-	-	2,2
	020 - Attività internazionale e comunitaria per la transizione ecologica	0,8	-	-	-	0,8
	021 - Valutazioni e autorizzazioni ambientali e interventi per la qualità dell'aria e prevenzione e riduzione dell'inquinamento	4,7	-	-	-	4,7
	022 - Coordinamento delle attività connesse al PNRR in materia del territorio e dell'ambiente	3,7	-	-	-	3,7

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
019 - Casa e assetto urbanistico	001 - Politiche abitative e riqualificazione periferie	-	-	-	-	-
	002 - Politiche abitative, urbane e territoriali	2,3	4,0	-	-	6,3
020 - Tutela della salute	001 - Prevenzione e promozione della salute umana ed assistenza sanitaria al personale navigante e aeronavigante	41,9	0,0	0,6	3,5	46,0
	002 - Sanita' pubblica veterinaria	36,6	-	-	-	36,6
	003 - Programmazione del Servizio Sanitario Nazionale per l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza	12,1	-	-	-	12,1
	004 - Regolamentazione e vigilanza in materia di prodotti farmaceutici ed altri prodotti sanitari ad uso umano	8,9	-	-	-	8,9
	005 - Vigilanza, prevenzione e repressione nel settore sanitario	6,5	-	-	-	6,5
	006 - Comunicazione e promozione per la tutela della salute umana e della sanita' pubblica veterinaria e attivita' e coordinamento in ambito internazionale	4,8	0,2	-	-	5,0
	007 - Vigilanza sugli enti e sicurezza delle cure	3,1	3,4	-	0,5	7,0
	008 - Sicurezza degli alimenti e nutrizione	5,0	-	6,0	0,3	11,3
	009 - Attivita' consultiva per la tutela della salute	3,1	-	-	-	3,1
	010 - Sistemi informativi per la tutela della salute e il governo del Servizio Sanitario Nazionale	4,7	-	-	-	4,7
	011 - Regolamentazione e vigilanza delle professioni sanitarie	6,0	-	-	-	6,0
	012 - Coordinamento generale in materia di tutela della salute, innovazione e politiche internazionali	6,4	-	-	-	6,4

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette 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	2,8	0,6	-	-	3,4
	005 - Vigilanza, prevenzione e repressione in materia di patrimonio culturale	-	7,7	-	-	7,7
	006 - Tutela dei beni archeologici	2,3	37,9	-	-	40,2
	009 - Tutela e valorizzazione dei beni archivistici	2,7	77,1	-	-	79,8
	010 - Tutela e valorizzazione dei beni librari, promozione e sostegno del libro e dell'editoria	1,1	47,1	-	0,6	48,7
	012 - Tutela delle belle arti e tutela e valorizzazione del paesaggio	9,8	69,5	-	-	79,3
	013 - Valorizzazione del patrimonio culturale e coordinamento del sistema museale	9,5	324,6	-	-	334,2
	014 - Coordinamento ed indirizzo per la salvaguardia del patrimonio culturale	2,7	3,6	-	-	6,3
	015 - Tutela del patrimonio culturale	0,2	4,1	-	-	4,2
	016 - Tutela e promozione dell'arte e dell'architettura contemporanea e delle periferie urbane	0,9	1,6	-	-	2,6
	018 - Sostegno, valorizzazione e tutela del settore cinema e audiovisivo	-	4,1	-	-	4,1
	019 - Realizzazione attività di tutela in ambito territoriale	-	21,3	-	-	21,3
	020 - Coordinamento e attuazione interventi per la sicurezza del patrimonio culturale e per le emergenze	-	1,0	-	-	1,0
	001 - Programmazione e coordinamento dell'istruzione	14,0	70,5	-	1.163,4	1.247,9
022 - Istruzione scolastica	008 - Sviluppo del sistema istruzione scolastica, diritto allo studio ed edilizia scolastica	12,7	0,7	0,0	0,5	13,9
	009 - Istituzioni scolastiche non statali	-	-	-	-	-
	015 - Istruzione terziaria non universitaria e formazione professionale	0,4	0,0	-	-	0,4
	016 - Realizzazione degli indirizzi e delle politiche in ambito territoriale in materia di istruzione	139,6	0,1	-	-	139,7
	017 - Istruzione del primo ciclo	5.290,3	22,1	-	28.070,5	33.383,0
	018 - Istruzione del secondo ciclo	2.177,4	599,5	0,5	15.413,4	18.190,7
	019 - Reclutamento e aggiornamento dei dirigenti scolastici e del personale scolastico per l'istruzione	0,0	0,0	-	0,1	0,1

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
023 - Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	001 - Diritto allo studio e sviluppo della formazione superiore	0,7	1,0	-	1,9	3,6
	002 - Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica	554,6	17,4	-	3,9	575,9
	003 - Sistema universitario e formazione post-universitaria	3,1	0,0	0,0	0,1	3,2
	004 - Coordinamento e supporto amministrativo per le politiche della formazione superiore e della ricerca	1,6	-	-	-	1,6
	005 - Formazione superiore e ricerca in ambito internazionale	1,0	0,0	-	-	1,0
	002 - Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilit� sociale delle imprese e delle organizzazioni	2,8	0,1	-	-	2,8
024 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	005 - Famiglia, pari opportunit� e situazioni di disagio	-	-	-	-	-
	006 - Garanzia dei diritti dei cittadini	12,5	0,0	-	-	12,5
	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	0,6	0,0	0,2	3,9	4,7
	013 - Sostegno al reddito tramite la carta acquisti	-	-	-	-	-
	014 - Tutela della privacy	-	-	-	-	-
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	0,0	0,0	-	3,8	3,8

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
026 - Politiche per il lavoro	006 - Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione	3,5	-	-	-	3,5
	007 - Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo	5,1	-	-	-	5,1
	008 - Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	4,4	0,0	0,0	-	4,4
	009 - Contrasto al lavoro nero e irregolare, prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	-	-	-	-	-
	010 - Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione	0,5	0,0	-	2,6	3,1
	011 - Prevenzione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	1,3	0,6	0,0	-	1,9
	012 - Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro, logistica e servizi di comunicazione istituzionale	4,0	-	-	2,0	6,0
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	1,6	-	-	20,9	22,5
	006 - Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate	0,0	0,0	-	2,0	2,0
	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, per missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette 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'	169,8	57,9	-	-	227,7
	003 - Prevenzione e repressione delle violazioni di natura economico-finanziaria	2.717,4	6,3	10,2	49,4	2.783,3
	004 - Regolamentazione e vigilanza sul settore finanziario	6,1	4,4	0,0	-	10,5
	005 - Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi d'imposte	-	-	-	-	-
	006 - Analisi e programmazione economico-finanziaria e gestione del debito e degli interventi finanziari	7,3	41,8	-	-	49,1
	007 - Analisi, monitoraggio e controllo della finanza pubblica e politiche di bilancio	70,2	121,2	0,0	-	191,4
	008 - Supporto all'azione di controllo, vigilanza e amministrazione generale della Ragioneria generale dello Stato sul territorio	194,5	5,2	-	-	199,7
	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	-	-	-	-	-
	001 - Attivita' ricreative e sport	-	-	-	-	-
030 - Giovani e sport	002 - Incentivazione e sostegno alla gioventu'	-	-	-	-	-
031 - Turismo	002 - Coordinamento ed indirizzo delle politiche del turismo	0,9	1,4	-	0,1	2,4
	003 - Programmazione delle politiche turistiche nazionali	1,4	-	-	-	1,4
	004 - Promozione dell'offerta turistica italiana	1,6	-	-	-	1,6

(segue) Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale, per missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2023. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese da approfondire	Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	002 - Indirizzo politico	165,9	46,3	0,0	0,3	212,5
	003 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	754,7	162,8	5,1	0,7	923,3
	004 - Servizi generali delle strutture pubbliche preposte ad attività formative e ad altre attività trasversali per le pubbliche amministrazioni	2,6	0,0	-	-	2,6
	005 - Rappresentanza, difesa in giudizio e consulenza legale in favore delle Amministrazioni dello Stato e degli enti autorizzati	3,1	60,3	-	67,3	130,8
	006 - Interventi non direttamente connessi con l'operatività dello Strumento Militare	127,4	194,0	9,4	41,9	372,7
	007 - Servizi per le pubbliche amministrazioni nell'area degli acquisti e del trattamento economico del personale	6,2	-	-	-	6,2
		2.126,9	-	-	-	2.126,9
033 - Fondi da ripartire	001 - Fondi da assegnare	-	-	-	-	-
	002 - Fondi di riserva e speciali	-	-	-	-	-
034 - Debito pubblico	001 - Oneri per il servizio del debito statale	-	-	-	-	-
	002 Rimborsi del debito statale	-	-	-	-	-
Totale complessivo		36.915,7	26.438,3	391,0	48.071,0	111.816,1

I totali possono non corrispondere alla somma delle componenti per gli arrotondamenti effettuati.

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, nell'ambito del bilancio di genere, trasmettono le informazioni relative alle azioni intraprese e agli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere nel corso dell'anno 2023 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 disuguaglianze di genere, la terza sezione si sofferma sugli interventi "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne, e l'ultima riguarda i nuovi Interventi classificati come da approfondire (0*) relativi alle misure che per alcune loro caratteristiche, attraverso ulteriori approfondimenti, potrebbero essere classificate come sensibili al genere.

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 2023 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, sono stati integrati ulteriori elementi informativi.

Il Dipartimento per gli Affari regionali e le autonomie della Presidenza del Consiglio dei ministri ha promosso, con Avviso pubblico del 5 maggio 2023, la misura di incentivazione **"Imprese Femminili Innovative Montane – IFIM"**, con una dotazione complessiva di 3,9 milioni di euro, volta ad agevolare le start up innovative, costituite prevalentemente da donne, in forma di società di capitali, anche cooperative, aventi una sede operativa, o filiale, in uno dei comuni montani indicati nell'Allegato I del citato Avviso (<https://www.affariregionali.it/attivita/aree-tematiche/ripartizione-dei-fondi-e-azioni-ditutela/fosmit-imprese-femminili-innovative-montane/>).

Tale misura si inquadra nell'ambito della "Giornata internazionale della montagna", dedicata in quell'anno dalla FAO alle "donne che muovono le montagne", con l'intento di utilizzare parte della quota nazionale del "Fondo per lo sviluppo delle montagne italiane" per il supporto all'imprenditoria femminile dei territori montani⁶⁹⁶.

⁶⁹⁶ <https://www.affariregionali.it/comunicazione/notizie/2024/ottobre/giornata-internazionale-della-montagna-2024/>.

In continuità con il 2022, il **Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri** ha messo in evidenza vari siti:

- <https://www.pariopportunita.gov.it/it/>;
- <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home>,
https://www.pariopportunita.gov.it/media/2371/linee_guida_sulla_parita_di_genere.pdf;
- https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/Performance/direttive/2023/Direttiva_DPO_2023.pdf.

Nel 2023 ha pubblicato un avviso pubblico⁶⁹⁷ che definisce i criteri e le modalità per la concessione dei contributi alle micro, piccole e medie imprese per ottenere la **certificazione della parità di genere**, misura del PNRR a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, realizzata in collaborazione con Unioncamere in qualità di soggetto attuatore.

Con l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36, è stato confermato il riconoscimento di premialità in favore delle imprese che adottano politiche volte al raggiungimento delle parità di genere comprovata dal possesso della relativa certificazione (e non dell'autocertificazione) rilasciata ai sensi dell'articolo 46 – bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna. A tale proposito si evidenzia che **l'art. 108, co. 7 del decreto legislativo 36 del 2023** (Codice dei Contratti Pubblici, nuovo "Codice Appalti") in cui sono definiti i "Criteri di aggiudicazione degli appalti di lavori, servizi e forniture" è stato modificato prima dall'art. 6, comma 2-bis, del decreto-legge n. 51 del 2023, convertito dalla legge n. 87 del 2023, poi dall'art. 2, comma 1 del decreto-legge n. 57 del 2023, convertito dalla legge n. 95 del 2023.

Il **Dipartimento della funzione pubblica** nel 2023 ha emanato la **Direttiva relativa al riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme**⁶⁹⁸ con la quale si intende richiamare l'attenzione delle amministrazioni verso la promozione e diffusione della piena attuazione della normativa vigente e allo sviluppo di una cultura organizzativa volta al rispetto della dignità della persona all'interno delle amministrazioni pubbliche, come previsto dalla Costituzione.

Il **Dipartimento per il Programma di Governo** nel 2023 ha pubblicato un **"Focus" sulla la legge per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica**⁶⁹⁹ (legge 24 novembre 2023, n. 168), ha rafforzato le misure e gli strumenti di tutela delle donne vittime di violenza recependo le valutazioni emerse nell'ambito dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, istituito con legge 30 dicembre 2021.

Il **Dipartimento per le politiche della famiglia** ha indicato le seguenti iniziative che riguardano:

- il **Codice per le imprese in favore della maternità** che è uno strumento di autodisciplina varato dalla Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità con l'obiettivo per favorire la continuità di carriera delle madri, le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute in modo da creare un clima culturale ed

⁶⁹⁷<https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2023/al-via-l-avviso-pubblico-per-le-agevolazioni-per-la-certificazione-della-parita-di-genere-delle-pmi/>.

⁶⁹⁸ Direttiva superamento violenza contro le donne (funzionepubblica.gov.it).

⁶⁹⁹ Dipartimento per il programma di Governo - Focus "Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica" (Legge n. 168/2023) (programmagoverno.gov.it).

economico di collaborazione tra datore di lavoro e dipendenti in tema di maternità (<https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/codice-per-le-imprese-in-favore-della-maternita/>);

- **potenziamento Assegno Unico Universale** (sostegni economici): <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/osservatorio-nazionale-per-lassegno-unico-e-universale/>;
- **promozione dei centri per la famiglia**: <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/>.

Il Dipartimento per le Politiche della famiglia nel 2023 ha emanato *le Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati* con il decreto 20 giugno 2023.

Il Dipartimento per lo sport della Presidenza del Consiglio dei ministri, nella Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione del dipartimento per lo sport del 2023⁷⁰⁰ evidenzia, fra i tanti interventi indicati, 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 del 2017.

Il Dipartimento per lo sport, come già nel 2022, 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.)⁷⁰¹.

La Guardia di finanza del Ministero dell'economia e delle finanze segnala il **Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023 – 2025**, approvato con decreto ministeriale in data 31 gennaio 2023⁷⁰² 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 (Direzione generale immigrazione e politiche di integrazione) segnala iniziative sul sito www.integrazionemigranti.gov.it, in cui sono evidenziate varie iniziative come quelle collegate al decreto del Presidente della Repubblica n. 231 del 2023 Regolamento concernente i compiti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di minori stranieri non accompagnati, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400 (decreto del Presidente della Repubblica 231 del 2023) che è in vigore dal 15 marzo 2024, in base al quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali fa il censimento e il monitoraggio della presenza dei minori stranieri

⁷⁰⁰ <https://www.sport.governo.it/it/dipartimento/direttiva/>.

⁷⁰¹ Dipartimento per lo Sport - Eventi sportivi di rilevanza nazionale ed internazionale - 2023 (governo.it).

⁷⁰² https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/disposizioni_generali/atti_gen/doc_progr_strat-gest/archivio.html.

non accompagnati servendosi del Sistema Informativo Minori, vigilando sulle modalità di soggiorno; ha compiti di cooperazione e raccordo con le amministrazioni e gli enti territoriali interessati, nonché con l'autorità giudiziaria collaborando per promuovere l'individuazione dei familiari dei minori stranieri non accompagnati, anche nei loro Paesi di origine o in Paesi terzi; promuove azioni per l'integrazione dei minori stranieri non accompagnati e esprime il parere sul percorso di integrazione sociale e civile per il rilascio del permesso di soggiorno al compimento della maggiore età⁷⁰³; e possono essere così sintetizzate che riguardano la valutazione e approvazione dei programmi solidaristici di accoglienza dei minori stranieri, il censimento dei minori accolti attraverso il sistema informativo SIMA e la vigilanza sulle modalità del soggiorno⁷⁰⁴.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Direzione generale dei rapporti di lavoro e relazioni industriali) ha indicato il DM n. 229 del 29 dicembre 2022 con il quale il Ministro ha adottato l'**Atto di indirizzo con cui sono state individuate le priorità politiche per il 2023**⁷⁰⁵. Tra queste, per connessione con la tematica della parità di genere, è stato segnalato in particolare, all'interno della priorità n. 2 (Rafforzare le politiche attive e riordinare le misure di contrasto alla povertà), la linea di azione dedicata all'Inclusione e coesione per favorire l'occupazione femminile e giovanile (pag. 7), che ha lo scopo di promuovere l'occupazione femminile, attraverso l'introduzione di forme flessibili di lavoro subordinato (come lo smart working), il sostegno al lavoro autonomo e alla creazione di impresa da parte delle donne.

Vengono segnalate le misure di conciliazione vita-lavoro, gli interventi volti a sostenere le competenze tecnologiche e l'apprendimento da parte delle donne così da incoraggiare la loro collocazione in posti di lavoro tecnici e di alto livello più remunerativi e tutelati.

Viene indicata anche la priorità politica n. 9, orientata a Sostenere e tutelare il lavoro autonomo, nell'evidenziare l'importanza di un progressivo allineamento delle tutele da garantire alla persona-lavoratore a prescindere dalla tipologia di contratto sulla base del quale viene prestata l'attività lavorativa, richiama a tal fine la centralità, tra gli altri, dei temi connessi alla genitorialità e all'adeguatezza del compenso dei liberi professionisti (pag. 11).

È stato, inoltre, emanato l'**atto di indirizzo 2023 per il Terzo Settore**⁷⁰⁶ 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 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;*

⁷⁰³ <https://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/minori-stranieri-in-vigore-dal-15-marzo-2024-il-nuovo-regolamento-sui-compiti-del-mlps>.

⁷⁰⁴ <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/minori-accolti-nell-ambito-dei-programmi-solidaristici-di-accoglienza/pagine/default>.

⁷⁰⁵ <https://www.lavoro.gov.it/sites/default/files/documenti-e-norme/normative/Documents/2022/DM-229-del-29-12-2022-Atto-di-indirizzo-2023.pdf>.

⁷⁰⁶ <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/adozione-dellatto-di-indirizzo-lanno-2023>.

e) promozione e sviluppo di azioni volte ai bisogni dell'infanzia, alle disabilità e alla parità di genere.

Infine, con il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze del 20 novembre 2023⁷⁰⁷ sono stati individuati, per l'anno 2024, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna superiori almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna, per l'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'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 2023**⁷⁰⁸, 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. Il 27 novembre 2023 presso il Ministero della Giustizia è stato riattivato il 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 2023⁷⁰⁹, 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; tra i settori principali d'intervento viene dato rilievo alla valorizzazione del ruolo delle donne nell'ambito del rispetto degli standard dei diritti umani fondamentali; nel campo della riforma dell'Azione amministrativa sono stati promossi, tra l'altro, la conciliazione vita-lavoro, il benessere organizzativo e la parità di genere.

Il **Ministero dell'istruzione e del merito (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 dell'interno** svolge molteplici interventi, fra i quali si evidenziano: *la tutela delle vittime di maltrattamenti e violenza domestica, le risorse per finanziare un Piano d'azione antiviolenza e la rete di case-rifugio, la formazione sulle tecniche di ascolto e approccio alle vittime, di valutazione del rischio e individuazione delle misure di protezione, i corsi sulla violenza domestica e lo stalking. Inasprita anche la disciplina penale con misure cautelari personali, un ampliamento di casi per le associazioni a delinquere, la tratta e riduzione in schiavitù, il sequestro di persone, i reati di terrorismo, prostituzione e pornografia minorile e contro il turismo sessuale*⁷¹⁰.

⁷⁰⁷ <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/settori-e-professioni-caratterizzati-da-tasso-di-disparita-uomo-donna-0>.

⁷⁰⁸ <https://www.giustizia.it/giustizia/it/contentview.page?contentId=ART410478>.

⁷⁰⁹ [direttiva-2023-_PROT_Firmato-1.pdf](#) (esteri.it).

⁷¹⁰ <https://www.interno.gov.it/it/temi/sicurezza/violenza-generale>.

Si evidenzia che sul sito del Ministero dell'interno è attiva una sezione **"Benefici economici per gli orfani di crimini domestici o violenza di genere: il ruolo della prefettura"**⁷¹¹, attraverso la quale gli orfani di madri uccise in ambito domestico, o a seguito di violenze sessuali o di *stalking*, possono ottenere dallo Stato un contributo, che consiste in un assegno alle famiglie affidatarie, in borse di studio e contributi per l'inserimento al lavoro.

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 2023 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 operazioni*⁷¹² militari, nel 2023 la *Convention "Donne impresa"*⁷¹³, la *Conferenza su impegno Difesa per agenda "Donne, pace e sicurezza"*⁷¹⁴, l'*Incontro con Comitato unico di garanzia e Consiglio interforze prospettiva genere*⁷¹⁵, la *presentazione al Salone libro del volume "Donne, pace e sicurezza"*⁷¹⁶, il convegno *"La Difesa contro la violenza sulle donne"*⁷¹⁷.

Il Ministero dell'università e della ricerca (Segretariato generale- Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali) ha segnalato un'iniziativa per la Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza **"Il perché di una scelta"** che costituisce stimolo per l'intera comunità per la promozione della parità di genere in termini di opportunità educative, di formazione e di carriere scientifiche⁷¹⁸.

Il Ministero della cultura, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, ha lanciato la campagna di sensibilizzazione **"Io ci sono, Noi ci siamo 2023"**⁷¹⁹. L'iniziativa, promossa insieme all'Osservatorio per la parità di genere del MiC, ha lo scopo di promuovere gli strumenti contro la violenza sulle donne, quali ad es. il Telefono Verde AIDS e Infezioni Sessualmente Trasmesse 800.861.061, in caso di subita violenza sessuale, l'App YouPol (per inviare segnalazioni alla Polizia di Stato), il numero antiviolenza e antistalking 1522, il numero unico europeo per le emergenze 112 e il Servizio Salute e Tutela della Donna.

Il Ministero della salute ha pubblicato il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione della Pubblica amministrazione) relativo al triennio 2024-2026, che fra le tante azioni:

- promuove il *Benessere del personale e parità di genere* svolgendo un monitoraggio sul corretto equilibrio tra uomini e donne del personale di questo Dicastero, in termini di rappresentatività ed incarichi presso comitati, commissioni e organismi di vario genere, mettendo in atto tutte le attività necessarie per accrescere la sensibilità in materia di benessere integrale del personale nonché della relativa parità di genere;
- 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.

⁷¹¹ <https://www.interno.gov.it/it/notizie/benefici-economici-orfani-crimini-domestici-o-violenza-genere-ruolo-prefettura>.

⁷¹² 2022_11_21_VI_GENDER.pdf (difesa.it).

⁷¹³ Convention "Donne impresa" (difesa.it).

⁷¹⁴ <https://www.difesa.it/il-ministro/sottosegretari/isabella-rauti/notizie/2023-03-07-covi-donne/31835.html>.

⁷¹⁵ Incontro con Comitato unico di garanzia e Consiglio interforze prospettiva genere (difesa.it).

⁷¹⁶ <https://www.difesa.it/content/manifestazioni/salonelbro/salone-libro-torino-2023/programma-del-20-maggio/50423.html>.

⁷¹⁷ <https://www.difesa.it/il-ministro/sottosegretari/isabella-rauti/notizie/la-difesa-contro-la-violenza-sulle-donne/31316.html>.

⁷¹⁸ <https://www.mur.gov.it/it/news/sabato-11022023/il-perche-di-una-scelta-liniziativa-del-mur-la-giornata-internazionale-delle>.

⁷¹⁹ <https://cultura.gov.it/io-ci-sono-noi-ci-siamo-2023>.

Il **Ministero del turismo** ha adottato Il Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025⁷²⁰ con decreto del Ministro del turismo del 23 febbraio 2023, inoltre indica la Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2023 emanata il 22 febbraio 2023⁷²¹ e il Codice di comportamento del Ministero del turismo adottato con decreto del Ministro del Turismo del 5 ottobre 2022 volto ad integrare e a specificare le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Viene evidenziato anche il Comunicato stampa sulla giornata internazionale dei diritti della donna⁷²² in cui il Ministero pubblica l'analisi: *La domanda di lavoro al femminile nel settore turistico*.

⁷²⁰ <https://www.ministeroturismo.gov.it/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao/>.

⁷²¹ <https://www.ministeroturismo.gov.it/atti-general/#documenti>.

⁷²² <https://www.ministeroturismo.gov.it/giornata-internazionale-dei-diritti-della-donna-santanche-lanalisi-del-ministero-del-turismo-sulla-presenza-femminile-nel-settore/>.

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 2023.

STP	Amministrazione	Dipartimento	Siti istituzionali di riferimento per documenti con particolare attenzione alle pari opportunità
0	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI REGIONALI E LE AUTONOMIE	https://www.affari regionali.it/attivita/aree-tematiche/ripartizione-dei-fondi-e-azioni-dirutek/fondi-imprese-femminili-innovative-mortara/
0	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	https://www.pariopportunita.gov.it/it/ https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home https://www.pariopportunita.gov.it/media/2371/linee-guida-sulla-parita-di-genero.pdf https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/Performance/Direttive/2023/Direttiva_D_PO_2023.pdf
0	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	politiche di conciliazione: https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genero-ed-empowerment-femminile/codice-per-le-imprese-in-favore-della-maternita/ potenziamento Assegno Unico Universale (sostegni economici): https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/osservatorio-nazionale-per-l'assegno-unico-e-universita/ promozione dei centri per la famiglia: https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/
0	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LO SPORT	WWW.SPORT.GOVERNO.IT
0	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA	Direttiva superamento violenza contro le donne (funzionepubblica.gov.it)
0	PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER IL PROGRAMMA DI GOVERNO	https://www.programmagoverno.gov.it/it/notizie/focus-disposizioni-per-il-contrasto-della-violenza-sulle-donne-e-della-violenza-domestica-legge-n-168/2023/
2	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 2022. https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2023/circolare_n_22_2023/
2	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	GUARDIA DI FINANZA	Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023 – 2025, approvato con D.M. in data 31 gennaio 2023;
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIPARTIMENTO PER L'INNOVAZIONE, L'AMMINISTRAZIONE, IL PERSONALE E I SERVIZI	www.lavoro.gov.it
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI	www.lavoro.gov.it
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE DELL'IMMIGRAZIONE E DELLE POLITICHE DI INTEGRAZIONE	www.lavoro.gov.it (sezione Parità e Pari Opportunità); www.integrazionemigranti.gov.it
4	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-oppurtunita/Pagine/default.aspx http://inlavoro/politiche/personale/Pagine/Pari-oppurtunita.aspx ; http://www.pariopportunita.gov.it ; (sito della Presidenza del Consiglio)
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-oppurtunita/Pagine/default.aspx
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	Con il DM n. 229 del 29 dicembre 2022 il Ministro ha adottato l'Atto di indirizzo con cui sono state individuate le priorità politiche per il 2023. https://www.lavoro.gov.it/sites/default/files/documenti-e-norme/normative/Documents/2022/DM-229-del-29122022-Atto-di-indirizzo-2023.pdf
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA	Atto di indirizzi del Ministro per l'anno 2023 punto 5, recante una giustizia vicina alle esigenze dei propri utenti
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	www.giustizia.it
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	DIREZIONE GENERALE PER L'AMMINISTRAZIONE, L'INFORMATICA E LE COMUNICAZIONI (DGA)	direttiva-2023_PROT_Firmato-1.pdf (esteri.it)
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI POLITICI E DI SICUREZZA (DGA)	direttiva-2023_PROT_Firmato-1.pdf (esteri.it)
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	DIREZIONE GENERALE PER LA DIPLOMAZIA PUBBLICA E CULTURALE	Direttiva-2023_PROT_Firmato-1.pdf (esteri.it)
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	DIREZIONE GENERALE PER LO STUDENTE, L'INCLUSIONE E L'ORIENTAMENTO SCOLASTICO	https://www.miur.gov.it/pari-oppurtunita https://www.noisiamopari.it/site/it/home-page/
8	MINISTERO DELL'INTERNO	MINISTERO DELL'INTERNO	https://www.interno.gov.it/it/temi/sicurezza/violenza-genero https://www.interno.gov.it/it/notizie/violenza-domestica-e-violenza-genero-lanalisi-dei-dati-raccolti-nel-2023-grazie-all'applicazione-scudo https://www.interno.gov.it/it/notizie/benefici-economici-orfani-crimini-domestici-o-violenza-genero-nullo-predittiva https://www.interno.gov.it/it/notizie/punto-pregiudizio-e-violenza-contro-donne-presentato-roma-report-servizio-analisi-criminale
11	MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	SEGRETARIATO GENERALE- DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEL BILANCIO E DEI SERVIZI STRUMENTALI	https://www.miur.gov.it/it/news/sabato-11022023/it-perche-di-una-scelta-iniziativa-del-miur-la-giornata-internazionale-delle
12	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_COV_DONNE.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
14	MINISTERO DELLA CULTURA	DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE	https://cultura.gov.it/ https://media.beniculturali.it/mibac/files/boards/388a5474724a15afface7a40ab330de7f1e.pdf/Piano_uuguaglianza_di_genero_2022.pdf [Circolare Segretariato Generale n. 23 del 17 maggio 2022]
15	MINISTERO DELLA SALUTE	DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DELLE RISORSE UMANE E DEL BILANCIO / EX DIREZIONE GENERALE DELLA COMUNICAZIONE E DEI RAPPORTI EUROPEI E INTERNAZIONALI	https://www.salute.gov.it/portale/ministro/documenti/PIAO2024/Piao-2024-2026.pdf
15	MINISTERO DELLA SALUTE	DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E BILANCIO	Piano integrato di attività e organizzazione della Pubblica amministrazione - PIAO (salute.gov.it)
15	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"
16	MINISTERO DEL TURISMO	UFFICIO DI GABINETTO	Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2023 Piano integrato di attività e organizzazione 2023 - 2025 Codice di comportamento del Ministero del turismo Comunicato stampa sulla giornata internazionale dei diritti della donna

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte A - Informazioni generali. Per dettaglio vedi Appendice II.

5.3.2 - Indicatori di Benessere Equo e Sostenibile e indicatori delle Note integrative al bilancio

Anche nel corso del 2023, così come avvenuto per il 2022, le amministrazioni alla 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) hanno difficoltà 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 i seguenti interventi collegati agli Indicatori BES nel DEF:

- **Indice di povertà assoluta** realizzato con Avviso pubblico relativo all'offerta Servizi socio-educativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa che svolgono attività dei minori ricompresi nella fascia di età 3-14 anni. Sono stati utilizzati il capitolo 525/PG 1/ Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio" e il cap. MEF 2783;
- **Tasso di mancata partecipazione al lavoro** realizzato con Avviso #Riparto, Iniziativa mirata, tra l'altro, a scongiurare l'uscita dal mercato del lavoro delle donne dopo la nascita/adozione di un figlio, utilizzando il cap. 858/PG 30/ Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio" e il cap. MEF 2102;
- **Criminalità predatoria** realizzato con Avviso di finanziamento 19.11.2019, Contrasto degli abusi sui minori e dello sfruttamento sessuale, anche online utilizzando il cap. 519/PG 1/ Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio" e il cap. MEF 2102.

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione, il personale e i servizi)** segnala l'**Indice di povertà assoluta** con riferimento all'attività svolta nel 2021 dall'ente strumentale del Ministero (INAPP ex ISFOL) – in particolare in tema di welfare, politiche del mercato del lavoro, povertà, disabilità e inclusione sociale, utilizzando il cap. 7682 - Somme da trasferire all'istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) (Missione 26 – Politiche del lavoro, Programma 26.7 - Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo, Azione 26.7.3 - Supporto tecnico per la formazione, il lavoro e le politiche sociali).

La **Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali** ha indicato i seguenti interventi:

Indice di disuguaglianza del reddito disponibile: Interventi attuati nel 2023 e implicazioni sui divari di genere:

Attività antidiscriminatoria svolta dalle Consigliere di parità per la risoluzione dei casi di discriminazione, che riguardano tra l'altro anche la retribuzione (capitolo 3971);

Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile: presentati dalle aziende ogni 2 anni, consentono una lettura in chiave di genere della gestione del personale da parte delle aziende e fanno emergere eventuali disuguaglianze, anche retributive, tra uomini e donne;

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, di realizzare un'analisi dei rapporti biennali su scala nazionale, con l'obiettivo di far emergere le disuguaglianze retributive tra uomini e donne e le relative cause, al fine di disporre di un quadro conoscitivo utile alla definizione di successivi interventi; Capitolo 2820 (Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere);

Tasso di mancata partecipazione al lavoro: Certificazione di genere: procedimento introdotto dalla legge n. 162 del 2021, che prevede meccanismi 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, nei suoi diversi aspetti. Viene utilizzato il capitolo 2820 (Fondo per il sostegno della parità salariale di genere) per il 2023;

Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli: Certificazione di genere: 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. Capitolo 2820 (Fondo per il sostegno della parità salariale di genere), per il 2023 il processo di acquisizione della certificazione da parte delle aziende rientra tra le competenze del Dipartimento pari opportunità.

Il Ministero della giustizia (Direzione generale detenuti e trattamento) ha indicato:

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.

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.

Viene specificato che l'attività di istruzione è organizzata e finanziata dal MIUR, che il Dap eroga premi di rendimento scolastici e sussidi orari a valere sul cap.1761 pg.4 e che la formazione professionale è finanziata dalle Regioni e dalla Cassa per le Ammende nell'ambito dei propri programmi di intervento.

Il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (Dipartimento della politica agricola comune e dello sviluppo rurale) ha indicato il **Tasso di mancata partecipazione al lavoro** con due interventi:

- Misure in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale utilizzando il capitolo cap. 7253 PG 4 (Art.1 comma 301 LB 197/2022);
- Misure in favore dell'imprenditoria femminile utilizzando il cap. 7723 PG 1 (Art.1 comma 506 L.160/2019).

Riquadro V.III.II.I - Indicatori articolati per genere nelle Note Integrative al bilancio dello Stato

Come indicato nella metodologia del bilancio di genere, decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 16 giugno 2017, sono stati utilizzati indicatori utili per monitorare l'impatto di genere delle politiche statali anche nelle Note integrative allegate al bilancio dello Stato⁷²³.

Le Note integrative sono uno strumento di ausilio alla programmazione dell'impiego delle risorse pubbliche e hanno la funzione di completare e arricchire le informazioni relative alle previsioni del Bilancio e alle risultanze contabili del Rendiconto generale dello Stato. Ogni Ministero, nelle note integrative descrive 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 strategica⁷²⁴ nonché con il ciclo della *performance*⁷²⁵.

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 Italia⁷²⁶.

Nelle Note integrative della legge di bilancio 2023 sono presenti 23 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, lo *smart working* e il telelavoro per 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 V.III.II.2**).

Gli indicatori che riguardano politiche di promozione della pari opportunità di genere adottati dalle amministrazioni per la legge di bilancio 2023, 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:

- Grado di implementazione di due modelli organizzativi di lavoro avviati: *working from anywhere* e lavoro agile (Ministero dell'economia e delle finanze);
- Efficacia dell'attività finalizzata all'attuazione, aggiornamento ed interpretazione della disciplina in materia di rapporti di lavoro che comprende l'elaborazione e

⁷²³ 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.

⁷²⁴ Decreto legislativo n. 286 del 1999.

⁷²⁵ Decreto legislativo n. 150 del 2009.

⁷²⁶ 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 2023: 2023 - Note Integrative al Rendiconto - Indicatori | Informazioni aggiuntive (mef.gov.it).

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);

- Formazione in tema di pari opportunità e di contrasto di ogni forma di discriminazione attraverso l'inserimento sistematico di moduli specifici su questi temi nei corsi di formazione per il personale (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);

- Smart working, nel quadro dell'incentivazione alla predisposizione e adozione di modalità organizzative agili (Legge n. 124 del 2015), l'indicatore misura il grado di utilizzo da parte del personale dell'amministrazione, della modalità di lavoro in *smart working* (Ministero dell'interno, Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e Ministero dell'Università e della ricerca);

- 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 dell'ambiente e della sicurezza energetica);

- 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 31.12.2023 (Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica);

- Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile, l'indicatore rileva il tasso di partecipazione del personale civile della Difesa alle forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile (Ministero della difesa);

- Livello di accesso a misure di benessere organizzativo per il personale dipendente (servizio Asili Nido) (Ministero della difesa);

- N. dipendenti che accedono alle modalità di lavoro a distanza/N. dipendenti che possono accedere alla modalità di lavoro a distanza, l'indicatore misura il grado di realizzazione della modalità di lavoro a distanza (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 alla percentuale di funzionarie diplomatiche e dirigenti in posizioni di responsabilità sul totale di quelle di servizio che misura il numero delle funzionarie diplomatiche e dirigenti donne in posizioni di responsabilità (Direttori Generali, Vice Direttori Generali, Capi Unità, Vice Capi Unità, Capi Missione/Delegazione e Vicarie, Consoli Generali, Consoli Generali Reggenti, Consoli, Capi Ufficio, Vicarie del Capo Ufficio, ivi comprese le funzionarie fuori ruolo nelle posizioni di responsabilità summenzionate o ad esse assimilabili) rispetto al totale delle funzionarie in servizio, inoltre viene adottato un altro indicatore che riguarda il numero 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 2023 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 cita 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 dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste nelle note integrative in relazione all'obiettivo 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.

Il Ministero delle imprese e del made in Italy 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 19 - *Assicurare il coordinamento della dimensione multilaterale di cooperazione allo sviluppo, sia a livello globale che in ambito europeo. Contribuire a definire gli indirizzi di attività dei fondi, agenzie e programmi delle Nazioni Unite e delle Organizzazioni internazionali e dei Comitati UE di cui siamo parte, attraverso la partecipazione alle riunioni dei loro organi direzionali, il dialogo diretto e il finanziamento delle loro attività core o di loro specifici programmi* fra i vari indicatori "Destinazione dei contributi italiani multilaterali volontari per macro-settori prioritari a OOI che hanno il mandato principale di promuovere la salute globale, l'agricoltura sostenibile e la sicurezza alimentare e l'eguaglianza di genere" specificando nella descrizione che *le crisi multidimensionali confermano l'esigenza di un'azione sempre più incisiva delle Org.ni operanti nei settori della salute globale, dell'agricoltura sostenibile e dell'eguaglianza di genere. L'articolazione di questo obiettivo si pone in linea con il contributo italiano alla risposta multilaterale alla pandemia nel settore della salute globale e della tradizionale collaborazione con le principali Org.ni del settore GAVI, Fondo Globale CEPI, UNICEF e OMS. Per la promozione di un'agricoltura sostenibile, l'obiettivo è coerente con la priorità attribuita a questo tema nella dimensione multilaterale al tema della sicurezza alimentare anche in virtù del ruolo dell'Italia di Paese ospite di Org.ni Int.li operanti nel settore FAO, IFAD, CIHEAM, BIOVERSITY. Per l'eguaglianza di genere, l'obiettivo è coerente con le Linee guida della cooperazione italiana, l'empowerment di donne, ragazze e bambine quale elemento essenziale per una ripresa sostenibile ed inclusiva UNFPA, UN-Women.*

In corrispondenza, invece dell'Obiettivo 30 *Rafforzare l'azione nel settore di sicurezza e diritti e proseguire le iniziative diplomatiche e umanitarie per prevenire e risolvere le crisi nel nostro vicinato, con particolare riferimento ai fronti orientale e meridionale, rendendo più incisiva l'azione degli organismi e dei processi multilaterali* adotta come indicatore "L'intensità dell'impegno dell'Italia nel settore dei diritti umani, misurato attraverso la frequenza con cui il Paese cosponsorizza 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 in ambito multilaterale che è correlata alla capacità di promuovere risoluzioni su temi prioritari (lotta a discriminazioni, moratoria universale pena di morte, diritti bambini/donne e altre categorie vulnerabili, libertà di religione, tutela difensori dei d.u.). È particolarmente significativo valutare la frequenza con cui l'Italia co-sponsorizza, sui temi dell'obiettivo, i progetti delle risoluzioni poi adottate in particolare in sede NU. Un valore tendente al 100 per cento non è realistico/desiderabile, dato che alcune risoluzioni non sono coerenti/compatibili con la posizione italiana, non consentendo di elevare il target di riferimento. All'ONU è in atto una razionalizzazione del numero di risoluzioni presentate da UE e Paesi partner, ma analoga dinamica non avviene tra paesi *non like-minded*. Il numero delle risoluzioni che si potrà co-sponsorizzare, in proporzione a quelle sostenute, potrebbe aumentare. La stabilizzazione del target riflette tale dinamica.

Il Ministero dell'istruzione e del merito 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 sportive e uno che misura interventi a sostegno dell'integrazione scolastica degli alunni stranieri e interventi per la scuola in ospedale e l'istruzione domiciliare; inoltre, in corrispondenza dell'obiettivo *Integrazione degli alunni del primo ciclo di istruzione con bisogni educativi speciali* e dell'obiettivo 44 *Integrazione degli alunni del secondo ciclo di istruzione con bisogni educativi speciali* sono stati adottati indicatori che misurano le risorse erogate alle istituzioni scolastiche rispetto alle risorse stanziare.

Il Ministero dell'istruzione e del merito in relazione all'obiettivo 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* ha adottato un indicatore che misura il miglioramento della tempistica per il finanziamento delle sezioni primavera nel territorio nazionale.

Tavola V.III.III.1 Obiettivi delle Note integrative al Rendiconto generale dello Stato con riferimenti diretti alle politiche per le pari opportunità, anno 2023.

Anno 2023			
Descrizione Amministrazione	Obiettivo	Indicatore	Descrizione Indicatore
Ministero dell'economia e delle finanze Missione: 22 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (032) Programma: 22.2 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (032.003)	Ob. 265 - Implementazione di modelli organizzativi di svolgimento della prestazione lavorativa, programmare ed avviare iniziative di reclutamento e di sviluppo professionale, promuovere percorsi formativi nelle aree ritenute strategiche nello sviluppo delle competenze del personale, implementare strumenti innovativi di gestione, perseguendo nel processo di digitalizzazione e semplificazione	Indicatore 9 - Grado di implementazione di due modelli organizzativi di lavoro avviati: <i>working from anywhere</i> e <i>lavoro agile</i>	Descrizione Indicatore 9 - L'indicatore prende in considerazione, in virtù delle nuove disposizioni normative, il grado di realizzazione di due nuovi modelli organizzativi di lavoro definito dal rapporto tra il numero delle attività realizzate ed il numero delle attività pianificate.
Ministero del lavoro e delle politiche sociali Missione: 1 - Politiche per il lavoro (026) Programma: 1.3 - Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro (026.008)	Obiettivo 14 - <i>Miglioramento delle condizioni occupazionali</i> , dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali.	Indicatore 1 - Efficacia dell'attività finalizzata all'attuazione, aggiornamento ed interpretazione della disciplina in materia di rapporti di lavoro	Descrizione Indicatore 1 - Elaborazione e interpretazione del quadro normativo in materia di rapporti di lavoro del settore privato, di <i>conciliazione tra tempo di vita e di lavoro</i> e di <i>pari opportunità nel lavoro</i> , anche in raccordo con gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro.
Ministero della giustizia Missione: 1 - Giustizia (006) Programma: 1.3 - Giustizia minorile e di comunità (006.003)	Ob. 13 - Sviluppo del personale Descrizione dell'obiettivo: Impiego ottimale del personale al fine di assicurare gli adempimenti istituzionali dell'Amministrazione, in particolare l'attuazione dei Provvedimenti Giudiziali con interventi trattamentali e socio-riabilitativi e la garanzia della sicurezza nelle strutture residenziali. Assunzione di nuovo personale in attuazione del piano triennale dei fabbisogni. Sviluppo di carriera e progressioni economiche. Mobilità territoriale. Completamento dei nuclei di Polizia penitenziaria a supporto degli uffici di esecuzione penale esterna. Attuazione del lavoro agile. Azioni finalizzate al <i>Benessere Organizzativo e alla diffusione della cultura di parità di genere</i> . Informatizzazione della gestione del personale.).	Indicatore 1 - Risorse umane	Descrizione Indicatore 1 - Personale effettivamente impiegato nello svolgimento dei compiti istituzionali nelle sedi centrali e territoriali dell'Amministrazione.
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale Missione: 1 - L'Italia in Europa e nel mondo (004) Programma: 1.9 - Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese (004.013)	Ob. 4 Ottimizzare l'impiego delle risorse umane e finanziarie disponibili per garantire la funzionalità della rete diplomatico-consolare in Italia e all'estero, anche in termini di <i>pari opportunità</i>	Indicatore 4 - <i>Percentuale di funzionario diplomatiche e dirigenti in posizioni di responsabilità sul totale di quello di servizio</i> Indicatore 6 - Numero di missioni/assegnazioni brevi utilizzate come strumenti di <i>resilienza</i> nell'allocazione del personale all'estero, a risorse di bilancio invariate, con particolare attenzione alla promozione delle <i>pari opportunità</i>	Descrizione Indicatore 4 - L'indicatore misura il numero delle funzionarie diplomatiche e dirigenti donne in posizioni di responsabilità (Direttrici Generali, Vice Direttrici Generali, Capi Unità, Vice Capi Unità, Capi Missioni/Delegazione e Vicarie, Consoli Generali, Consoli Generali Rappresentanti, Consoli, Capi Ufficio, Vicarie del Capo Ufficio, vi comprese le funzionarie fuori ruolo nelle posizioni di responsabilità - sommunate o ad esse assimilabili) rispetto al totale delle funzionarie in servizio. Descrizione Indicatore 6 - L'indicatore misura il numero di missioni/assegnazioni brevi utilizzate come strumenti di <i>resilienza</i> rispetto alle assegnazioni in <i>lode-ordinarie</i> e straordinarie per le esigenze operative delle sedi all'estero.
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale Missione: 1 - L'Italia in Europa e nel mondo (004) Programma: 1.9 - Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese (004.013)	Ob. 5 - Assicurare un'efficace attività di formazione del personale, soprattutto nell'ottica del servizio all'estero	Indicatore 3 - Formazione in tema di <i>pari opportunità</i> e di <i>contrasto di ogni forma di discriminazione</i>	Descrizione Indicatore 3 - Numero di corsi di formazione offerti al personale MAECI in cui sono inseriti moduli specifici in tema di <i>pari opportunità</i> e <i>contrasto a ogni forma di discriminazione</i> .
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale Missione: 2 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (032) Programma: 2.2 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (032.003)	Ob. 14 - Promozione di azioni di conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro del personale. Descrizione obiettivo: Miglioramento dei servizi destinati al personale (quali ad esempio la mensa e il centro estivo) e integrazione degli stessi attraverso ulteriori azioni finalizzate a sostenere le esigenze di <i>conciliazione tra lavoro e vita privata</i> , quali la sottoscrizione di iniziative di promozione con enti e società esterne (convenzioni senza oneri per l'Amministrazione).	Indicatore 3 - <i>Centro estivo</i> : incremento progressivo dei giorni del servizio in base alla chiusura estiva delle scuole.	Descrizione Indicatore 3 - Durante la pausa estiva delle scuole dell'obbligo, il MAECI organizza un <i>Centro Estivo</i> per accogliere i figli del personale in servizio presso l'Amministrazione centrale di età compresa tra i 3 e i 14 anni. Si tratta di un importante servizio per promuovere la <i>conciliazione tra lavoro e vita privata</i> in un contesto in cui l'alternanza tra servizio a Roma e servizio all'estero rende meno agevole il ricorso a soluzioni alternative. Il MAECI si prefigge di organizzare un servizio sempre più esteso in termini di fascia oraria e calendario, al fine di consentire ai dipendenti di continuare ad assicurare i turni di reperibilità e straordinario richiesti dal servizio ed evitare la contemporanea fruizione del congedo negli stessi periodi estivi.
Ministero dell'interno Missione: 6 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (032) Programma: 6.2 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (032.003)	Ob. 2 - Promuovere l'innovazione dell'assetto organizzativo e le politiche di reclutamento e valorizzazione delle risorse umane; incentivare il processo di transizione digitale anche mediante i fondi del PNRR e le iniziative volte a favorire la razionalizzazione della spesa; potenziare la funzione di indirizzo e coordinamento delle Prefetture-LTG e le misure di contrasto all'infiltrazione della criminalità nel tessuto economico; elevare gli standard di trasparenza; rafforzare i controlli ispettivi.	Indicatore 12 - Incremento dell'efficienza delle attività degli uffici e <i>inidoneo inasamento tra vita professionale e vita privata dei dipendenti</i>	Descrizione indicatore 12 - Misurazione, attraverso un questionario somministrato ad un campione di lavoratori agile e di dirigenti, dell'incremento del livello di efficienza delle attività e dei servizi e del maggior equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti derivanti dall'applicazione dello <i>smart working</i> .

Tavola V.III.III.1 Obiettivi delle Note integrative al Rendiconto generale dello Stato con riferimenti diretti alle politiche per le pari opportunità, anno 2023 (segue).

Anno 2023			
Descrizione Amministrazione	Obiettivo	Indicatore	Descrizione Indicatore
Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica 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 - <i>Smart Working</i> Indicatore 10 - Grado di utilizzo delle postazioni di lavoro virtuale per il <i>lavoro agile</i>	Descrizione indicatore 8 - Nel quadro dell'incentivazione alla predisposizione e adozione di modalità organizzative "agili" (Legge n.124 del 2015, c.d. riforma "Madia"), l'indicatore misura il grado di utilizzo da parte del personale dell'Amministrazione, della modalità di lavoro in <i>smart working</i> . Descrizione indicatore 10 - L'indicatore misura l'incremento percentuale di licenze Citiv assegnabili ai dipendenti che svolgono <i>lavoro agile</i> rispetto alle licenze assegnate al 31.12.2023.
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti 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 <i>attivare iniziative di pari opportunità e benessere organizzativo</i>	Indicatore 9 - <i>Smart working</i>	Descrizione indicatore 9 - Nel quadro dell'incentivazione alla predisposizione e adozione di modalità organizzative "agili" (Legge n.124 del 2015, c.d. riforma "Madia"), l'indicatore misura il grado di utilizzo da parte del personale dell'Amministrazione, della modalità di lavoro in <i>smart working</i> .
Ministero dell'Università e della ricerca 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. 9 - Migliorare la funzionalità dell'amministrazione attraverso una gestione delle risorse umane orientata a ridurre la carenza di personale in servizio, a rispondere delle esigenze formative e a promuovere iniziative di innovazione nei processi di lavoro del personale.	Indicatore 4 - <i>Smart working</i>	Descrizione indicatore 4 - Nel quadro dell'incentivazione alla predisposizione e adozione di modalità organizzative "agili" (Legge n.124 del 2015, c.d. riforma "Madia"), l'indicatore misura il grado di utilizzo da parte del personale dell'Amministrazione, della modalità di lavoro in <i>smart working</i> .
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 - ODS12 Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione <i>pari opportunità, benessere organizzativo e del personale</i>	Indicatore 7 - IN0014 Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in <i>telelavoro o lavoro agile</i>	Descrizione indicatore 7 - L'indicatore rileva il tasso di partecipazione del personale civile della Difesa alle forme di organizzazione del lavoro in <i>telelavoro o lavoro agile</i> .
Ministero della difesa Missione: 1 - Difesa e sicurezza del territorio (005) Programma: 1.9 - Approntamento e impiego dei Comandi e degli Enti Interforze dell'Area Tecnico Operativa (005.009)	Ob. 12 - ODS08 Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Operativa in termini di razionalizzazione dei processi gestionali e del patrimonio infrastrutturale, nonché di miglioramento del <i>benessere organizzativo e del personale</i>	Indicatore 3 - IN0004 Livello di accesso a misure di benessere organizzativo per il personale dipendente (servizio <i>Asili Nido</i>)	Descrizione Indicatore 3 - L'indicatore misura il livello di accesso del personale dipendente alle misure di benessere organizzativo (servizio <i>Asili Nido</i>).
Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste 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 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 <i>cambio generazionale</i>	Indicatore 2 - Elaborazione schema unitario di intervento per favorire l'attuazione da parte delle Regioni a favore dello <i>sviluppo delle aziende agricole e dell'imprenditoria agricola giovanile e femminile</i>	Descrizione Indicatore 2 - L'indicatore rileva la realizzazione dei prodotti finanziari che verranno successivamente trasferiti per la gestione agli Enti vigilati del Ministero.
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 8 - N. dipendenti che accedono alle modalità di <i>lavoro a distanza</i> o <i>lavoro a distanza</i>	Descrizione Indicatore 8 - L'indicatore intende misurare il grado di realizzazione della modalità di <i>lavoro a distanza</i> .

Tavola V.III.II.1.2 Indicatori ulteriori delle Note integrative al Rendiconto Generale dello Stato con riferimenti alle politiche per le pari opportunità, anno 2023.

Anno 2023			
Descrizione Amministrazione	Obiettivo	Indicatore	Descrizione indicatore
Ministero dell'economia e delle finanze Missione: 14 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia (024) Programma: 14.1 - Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio (024.005)	Ob. 148 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 delle imprese e del made in Italy 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 della 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 4 - 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 4: 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 lavoro capitolato 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 contrasto al caporalato. 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 - L'Italia in Europa e nel mondo (004) Programma: 1.2 - Cooperazione allo sviluppo (004.002)	19 - Assicurare il coordinamento della dimensione multilaterale di cooperazione allo sviluppo, sia a livello globale che in ambito europeo. Contribuire a definire gli indirizzi di attività dei fondi, agenzie e programmi delle Nazioni Unite e delle Organizzazioni internazionali e dei Comitati UE di cui siamo parte, attraverso la partecipazione alle riunioni dei loro organi direzionali, il dialogo diretto e il finanziamento delle loro attività "core" o di loro specifici programmi.	Indicatore 7 - Destinazione dei contributi italiani multilaterali volontari per macro-settori prioritari a OOI che hanno il mandato principale di promuovere la salute globale, l'agricoltura sostenibile e la sicurezza alimentare e l' egualianza di genere	Descrizione indicatore 7 - Le crisi multidimensionali confermano l'esigenza di un'azione sempre più incisiva delle OOI operanti nei settori della salute globale, dell'agricoltura sostenibile e dell' egualianza di genere . L'articolazione di questo obiettivo si pone in linea con il contributo italiano alla risposta multilaterale alla pandemia nel settore della salute globale e della tradizionale collaborazione con le principali OOI del settore GAVI, Fondo Globale CEPR, UNICEF e OMS. Per la promozione di un'agricoltura sostenibile, l'obiettivo è coerente con la priorità attribuita a questo tema nella dimensione multilaterale al tema della sicurezza alimentare anche in virtù del ruolo dell'Italia di Paese ospite di OOI. In Italia, l'obiettivo è coerente con le Linee guida della cooperazione italiana, l'empowerment di donne, ragazze e bambine quale elemento essenziale per una ripresa sostenibile ed inclusiva UNFPA, UN Women.
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale Missione: 1 - L'Italia in Europa e nel mondo (004) Programma: 1.4 - Promozione della pace e sicurezza internazionale (004.006)	Ob. 30 - Rafforzare l'azione nel settore di sicurezza e diritti e proseguire le iniziative diplomatiche e umanitarie per prevenire e risolvere le crisi nel nostro vicinato, con particolare riferimento ai fronti orientale e meridionale, tendendo più incisiva l'azione degli organismi e dei processi multilaterali	Indicatore 3 - 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 del diritto internazionale e del diritto umanitario, anche in riferimento alle gravi conseguenze determinate dal conflitto scatenato in Ucraina	Descrizione indicatore 3 - L'incisività dell'azione in ambito multilaterale è correlata alla capacità di promuovere risoluzioni su temi prioritari (tutta la discriminazione, monitorata universale pena di morte, diritti bambini/donne e altre categorie vulnerabili, libertà di religione, tutela difensori del d.i.). È particolarmente significativo valutare la frequenza con cui l'Italia co-sponsorizza, sui temi dell'obiettivo, i progetti delle risoluzioni poi adottate in particolare in sede NU. Un valore tendente al 100% non è realistico/desiderabile, dato che alcune risoluzioni non sono coerenti/compatibili con la posizione italiana, non consentendo di elevare il target di riferimento. All'ONU - in atto una razionalizzazione del numero di risoluzioni presentate da UE e Paesi partner, ma analogia dinamica non avviene tra paesi non like-minded. Il numero delle risoluzioni che si potrà co-sponsorizzare, in proporzione a quelle sostenute, potrebbe aumentare. La stabilizzazione del target riflette tale dinamica.
Ministero dell'istruzione e merito 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 strutturali 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 istruzione domiciliare anche attraverso attivazione di iniziative di formazione/informazione dei docenti/genitori/persone ATA Studio e diffusione di buone pratiche finalizzate all' integrazione degli alunni con cittadinanza non italiana .
Ministero dell'istruzione e merito 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 e merito 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 e merito Missione: 1 - Istruzione scolastica (022) 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 azioni primavera 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.

In tema di Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici 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»**⁷²⁷. 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: a) sostenere l'imprenditorialità femminile; b) raggiungere la parità tra uomo e donna; c) combattere ogni forma di discriminazione di genere; d) promuovere le pari opportunità generazionali; e) includere 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

⁷²⁷ <https://disabilita.governo.it/it/notizie/linee-guida-per-favorire-linclusione-lavorativa-delle-persone-con-disabilita/>.

persone con disabilità, di cui all'articolo 47 del D.L. 77/2021, 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'art. 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** (Gazzetta Ufficiale 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 125:2022⁷²⁸.

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)⁷²⁹ in cui, tra l'altro, viene previsto che gli appalti pubblici "socialmente responsabili" possono promuovere 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 del 2021** che ha implementato il **decreto legislativo 198 del 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 (**decreto legislativo 36 del 2023**) che costituiscono una tappa fondamentale nell'evoluzione normativa in materia di gender responsive public procurement: l'**Art. 108 comma 7 del decreto legislativo 36 del 2023 (modifica introdotta dall'art. 2 decreto-legge 57 del 2023)** che stabilisce 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.

Con il **Decreto 20 giugno 2023 del Dipartimento politiche per la famiglia** pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 26 luglio 2023⁷³⁰ sono state approvate le "Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa

⁷²⁸ La «Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere nelle aziende» presentata a Marzo 2022 definisce i criteri e requisiti funzionali all'ottenimento della certificazione della Parità di Genere.

⁷²⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2021:237:FULL&from=EN>.

⁷³⁰ Gazzetta Ufficiale.

delle persone con disabilità nei contratti riservati". In particolare, le linee guida prevedono che dei requisiti necessari dell'offerta e cioè:

a. l'aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta stessa, agli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;

b. l'assunzione dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30 per cento, delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile.

Riquadro V.III.III.I - 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 servizi⁷³¹

L'impegno sulla sostenibilità all'interno degli appalti pubblici include non solo i criteri delle pari opportunità ma è un aspetto di una più ampia tematica inerente gli aspetti sociali che includono e non si esauriscono attraverso l'osservanza delle dichiarazioni fondamentali dell'*International Labour Organization* (ILO). Il 2021 è stato un anno fondamentale per il tema delle **parità di opportunità negli appalti finanziati con fondi PNRR/PNC**, in termini di parità di genere e generazionale, che trova un suo caposaldo non solo nella Costituzione italiana (articolo 3) ma anche nel trattato fondativo dell'Unione Europea (Trattato di Maastricht - articolo 8).

L'introduzione di requisiti verso una parità di genere negli appalti pubblici, come strumento di promozione della parità di genere è stato introdotto dall'art. 47 del DL n. 77/2021 (convertito nella legge n. 108 del 2021) per tutte le gare finanziate in tutto o in parte con fondi PNRR/PNC.

Tali criteri sono stati espressi in termini di requisiti di accesso alle gare, requisiti minimi di offerta e requisiti premianti. Fra i primi, la descrizione della situazione del personale maschile e femminile attraverso una relazione di genere, da ultimo estesa a tutte le imprese con almeno 15 dipendenti, inclusa la verifica di adempimenti relativi alla periodica comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali ed alla consigliera e al consigliere regionale di parità, ha reso necessario integrare le clausole tassative di esclusione in quanto il legislatore ha previsto che la mancata presentazione del Rapporto sulla situazione maschile e femminile comportasse l'esclusione dalla procedura.

Nella fase di accesso sono stati inoltre introdotti criteri minimi di offerta volti a promuovere l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne di qualsiasi età assicurando 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 pari al 30 per cento delle assunzioni necessarie in fase esecutiva, salvaguardando nel contempo il principio della libertà di impresa di cui all'art. 41 della Costituzione. Per quanto riguarda i requisiti premianti, 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, così come il possesso di specifiche certificazioni ed in particolare la UNI PdR 125:2022, sono state introdotte nell'ordinamento nel caso di aggiudicazione con il metodo del miglior rapporto prezzo/qualità.

In sintesi, l'**art. 47 del decreto-legge 77 del 2021** detta norme per perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione

⁷³¹ A cura di CONSIP.

lavorativa delle persone disabili, in relazione agli investimenti pubblici finanziati da risorse del **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)** e dal **Piano nazionale complementare (PNC)**.

Le stazioni appaltanti sono tenute ad inserire nella documentazione di tutte le procedure di acquisto che prevedono l'utilizzo anche parziale di tale tipologia di fondi, le specifiche previsioni indicate nell'art. 47 citato e più specificatamente:

- gli operatori economici partecipanti alle procedure devono produrre la documentazione specificata all'art. 47 commi 2 e 3 – che varia in base alle dimensioni dell'azienda – con riferimento alla situazione “di genere” del personale impiegato;
- l'inadempimento a tali obblighi prevede, a seconda dei casi, l'esclusione dalla procedura o è sanzionato con penali appositamente previste nei contratti di appalto;
- devono essere inseriti, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone disabili, la parità di genere e l'ulteriore assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne (art. 47 comma 4);
- possono essere inserite ulteriori misure premiali, con l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che si trovi in una delle situazioni indicate nell'art. 47 comma 5.

Dunque, viene sostanzialmente richiesto alle stazioni appaltanti di selezionare gli operatori economici in base al loro operato in materia di parità di genere, generazionale e in materia di inclusione delle persone con disabilità e di premiare gli operatori economici che si sono impegnati maggiormente nella promozione delle pari opportunità e dell'inclusione.

Consip, in qualità di Centrale di Committenza nazionale e di soggetto attuatore per le PA italiane, ha compiuto un enorme sforzo per rendere conformi alla normativa tutte le iniziative di supporto all'attuazione dei progetti PNRR/PNC fin dalla prima entrata in vigore del decreto-legge 77 del 2021, introducendo tutte le disposizioni normative inerenti le pari opportunità di genere e generazionali, oltre alle disposizioni specifiche in materia di inclusione di persone con disabilità in tutti gli standard di gara e per tutti gli strumenti messi a disposizione della PA (SDA, MEPA, Gare su Delega, Accordi Quadro e Convenzioni). Inoltre, tutte le iniziative sono state adeguate ai criteri DNSH per renderle conformi anche al principio di non arrecare un danno significativo all'ambiente.

È stato avviato inoltre un confronto anche nel tavolo dei Soggetti Aggregatori, coordinato dal MEF, per coinvolgere, condividere e superare problemi interpretativi inerenti l'applicazione della normativa sopracitata. Sono state effettuate alcune sessioni di approfondimento e avviati successivi confronti con Anac al fine di trovare una soluzione comune alle problematiche riscontrate.

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici, sono stati riscontrati ulteriori problemi interpretativi derivanti dall'introduzione delle disposizioni del primo comma dell'art. 57.

In sede di condivisione del quadro di contesto nazionale tenutosi su richiesta di DG Grow, inerente i criteri sociali, Consip, ANAC, MIT, MIL, PCM-DPO e la Commissione hanno avuto modo di approfondire insieme la tematica delle clausole sociali contenute nel nuovo codice e di valutarne gli impatti. Da un approfondimento tra Anac e Consip sono state valute le implicazioni di ulteriori modifiche al Codice dei Contratti per rendere più chiara e armonica l'interpretazione delle suddette clausole. È stato redatto un testo che potrebbe essere integrato nel prossimo correttivo al Codice dei Contratti.

In parallelo, tutte le iniziative pubblicate da Consip fuori dal perimetro dei fondi PNRR/PNC, hanno integrato considerazioni sociali in termini di pari opportunità di genere,

generazionale, di inclusione di persone disabili e svantaggiate così come previsto dall'art 57 comma 1 del Codice dei Contratti.

Inoltre, sul sito Consip è possibile avere un aggiornamento dinamico di tutte le iniziative messe a disposizione della PA in attuazione di progetti che utilizzano in tutto o in parte fondi PNRR/PNC.

Alla data del 25 settembre 2024 risultano aggiudicate iniziative per oltre 20 MLD di euro e sono in corso di aggiudicazione ulteriori iniziative per un valore complessivo di ulteriori circa 5 miliardi di euro (<https://www.consip.it/attivita/iniziativa-pnrr>).

L'importanza di aver messo a disposizione strumenti centralizzati attraverso Consip e le altre centrali di committenza regionali può essere misurata nella semplificazione delle procedure di appalto e nell'aver evitato di pubblicare autonome iniziative da parte delle pubbliche amministrazioni con un notevole beneficio in termini di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa. Inoltre, tale processo ha consentito a tutte le PA di poter applicare le norme in materia di pari opportunità aderendo alle iniziative messe a disposizione dalla Centrale di committenza nazionale e da quelle regionali.

5.3.4 - Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

Le amministrazioni per ogni azione 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), in base alla Circolare RGS 26 del 2024, provvedono alla compilazione di una scheda (scheda B del questionario Q2 allegato alla Circolare) in cui viene descritta 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 2023 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 della difesa, dal Ministero della cultura e dal Ministero della salute (**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:

- **Imprese Femminili Innovative Montane – IFIM (Dipartimento per gli affari regionali e le autonomie):** *in un'ottica di genere e con valorizzazione dell'intraprendenza femminile, al fine di promuovere le politiche di trasferimento tecnologico e di valorizzazione economica dei risultati del sistema della ricerca pubblica e privata, con Avviso pubblico del 5 maggio 2023, il DARA ha promosso un intervento di*

incentivazione, volto a finanziare i programmi di investimento ad alto contenuto tecnologico e innovativo, sostenuti da start up innovative, costituite prevalentemente da donne, in forma di società di capitali, anche cooperative, aventi una sede operativa, o filiale, in uno dei Comuni montani indicati nell'Allegato I dell'Avviso. Nell'anno 2023, la misura è stata gestita tramite l'attuatore in house Invitalia ed è attualmente, nel mese di maggio 2024, in fase di chiusura. Delle 91 imprese femminili aventi le caratteristiche previste dall'Avviso, 67 hanno presentato la propria candidatura e 45 sono state ammesse al finanziamento e sono al momento nella fase di realizzazione degli investimenti. Su 3.928.194,13 euro impegnati per la misura, 2.824.549,00 euro, pari a circa il 72 per cento dell'impegno totale, sono stati concessi come contributo alle imprese beneficiarie.

- **Codice per le imprese in favore della maternità (Dipartimento per le pari opportunità):** È uno strumento di autodisciplina di organizzazioni pubbliche o private che ha come obiettivo la diffusione di un cambiamento culturale ed economico di collaborazione reciproca tra datore di lavoro e dipendenti ed è a sostegno dell'empowerment femminile nel mondo del lavoro.

Il "Codice per le imprese a favore della maternità" segue l'approccio trasversale e strategico del Governo sul tema della natalità e della consapevolezza per le donne che questa non rappresenti un desiderio alternativo alla carriera. In esso sono state fissate le basi da cui partire:

- *il favore per la continuità di carriera delle madri;*
- *le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute;*
- *l'adattamento dei tempi e modi di lavoro.*

Il lancio dell'iniziativa è avvenuto con l'evento promosso dalla Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari opportunità del 7 novembre 2023, presso la Camera di Commercio di Roma, Sala del Tempio di Vibia Sabina e Adriano, dal Titolo: "La maternità (non) è un'impresa".

All'evento è stato dato ampio spazio di comunicazione sul sito ufficiale del Dipartimento ed è stato creato un indirizzo di posta elettronica imprese.responsabili@governo.it oltre ad un numero telefonico dedicato, pubblicati sul sito del DPO ai quali tutti gli stakeholder interessati possono rivolgersi per ottenere informazioni dettagliate sulle procedure da seguire.

L'adesione al Codice è volontaria e le modalità di adesione comportano la sottoscrizione del documento denominato "Codice per le imprese a favore della maternità". Al fine di conoscere le azioni intraprese sul tema e quelle che le aziende saranno disposte ad affrontare è richiesta una "Lettera di intenti" contenente le indicazioni delle buone pratiche poste in essere in attuazione del Codice o pianificate dall'azienda.

Alla data del 30 maggio 2024 hanno sottoscritto il "Codice per le imprese a favore della maternità" n. 103 Aziende ed a breve verrà divulgato sul sito DPO l'elenco delle Aziende che hanno aderito.

L'adesione al Codice comporta il consenso alla pubblicazione della lettera di intenti, nonché delle successive relazioni annuali per le quali sarà fornito un format apposito, che l'impresa redigerà indicando le iniziative intraprese per alcuni o ciascuno degli ambiti di comportamento organizzativo individuati dal Codice.

- Fondo per genitori lavoratori separati o divorziati al fine di garantire la continuità di erogazione dell'assegno di mantenimento (Dipartimento per le politiche della famiglia).

L'articolo 9-bis del decreto-legge del 21 ottobre 2021, n. 146, convertito dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, ha istituito il Fondo per la continuità di erogazione dell'assegno di mantenimento ai genitori separati o divorziati.

L'intento del legislatore è quello di erogare un contributo al genitore separato (o divorziato o non convivente) in stato di bisogno, che non abbia ricevuto l'assegno di mantenimento a causa dell'inadempienza del genitore che vi era tenuto, a sua volta incapace a provvedervi a causa di una diminuzione del reddito dovuta alla pandemia d SARS Cov19 (per effetto della quale ha cessato, ridotto o sospeso la propria attività lavorativa nel periodo 8 marzo 2020-31 marzo 2022).

Per dare attuazione alla previsione normativa, in data 28 dicembre 2023, è stata stipulata una Convenzione tra il Dipartimento per le politiche della famiglia e l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale ai fini dell'erogazione del contributo di cui sopra (cfr. art. 12-bis, comma 1, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, come modificato dall'art. 9-bis del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215).

Il Ministero della difesa (Arma dei Carabinieri) ha indicato interventi relativi al **"Rifacimento e adeguamento/manutenzione ordinaria dei servizi igienici per il personale di sesso femminile"**. Inoltre, è stata segnalata (Ufficio generale del centro di responsabilità amministrativa dello Stato maggiore della difesa) l'**Attività celebrativa per la giornata del 7 marzo, incentrata sulle tematiche trattate dalla Sezione "Politiche di genere"**.

Il Ministero della cultura (Direzione generale educazione ricerca e istituti culturali) fra i nuovi interventi segnala il corso di formazione sull'**empowerment femminile** che ha come obiettivo le Misure di contrasto alla violenza di genere.

Il Ministero della salute (Direzione generale della prevenzione sanitaria) indica un intervento denominato **"Violenza sulle donne: effetti a lungo termine sulla salute per una prevenzione di precisione"** che si basa *sulla Definizione di nuove strategie e modelli per la presa in carico di donne che hanno subito violenza e creazione di un modello territoriale che garantisca la presa in carico delle donne e dei minori nel lungo periodo, basata sulla medicina di precisione. Implementazione del Servizio sanitario nazionale e territoriale indirizzato al contrasto della violenza sulle donne e sui minori. Implementazione dei servizi sanitari e sociali indirizzati alle vittime di violenza.*

Tavola 5.3.4.1 Nuovi Interventi realizzati nel 2023 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 GLI AFFARI REGIONALI E LE AUTONOMIE	"Imprese Femminili Innovative Montane -IFIM". Impegni di spesa nel 2023: euro 3.928.194,13 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 443 "Fondo per lo sviluppo delle montagne italiane", PG 30 Capitolo MEF 2068	Descrizione obiettivo: In un'ottica di genere e con valorizzazione dell'esperienza femminile, al fine di promuovere le politiche di trasferimento tecnologico e di valorizzazione economica dei risultati del sistema della ricerca pubblica e privata, con Avviso pubblico del 5 maggio 2023, il DMRA ha promosso un intervento di incentivazione, volto a finanziare i programmi di investimento ad alto contenuto tecnologico e innovativo, sostenuti da start up innovative, costituite prevalentemente da donne, in forma di società di capitali, anche cooperative, aventi una sede operativa, o filiale, in uno dei Comuni montani indicati nell'Allegato I dell'Avviso. Nell'anno 2023, la misura è stata gestita tramite l'attuatore in house invitata ed è attualmente, nel mese di maggio 2024, in fase di chiusura. Delle 35 imprese femminili aventi la caratteristica prevista dall'Avviso, 67 hanno presentato la propria candidatura e 45 sono state ammesse al finanziamento e sono al momento nella fase di realizzazione degli investimenti. Su 3.928.194,13 euro impegnati per la misura, 2.824.549,00 euro, pari a circa il 72% dell'impegno totale, sono stati concessi come contributo alle imprese beneficiarie.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	Codice per le imprese in favore della maternità Impegni di spesa nel 2023: euro 27.856,87 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:	Descrizione obiettivo: È uno strumento di autodisciplina di organizzazioni pubbliche o private che ha come obiettivo la diffusione di un cambiamento culturale ed economico di collaborazione reciproca tra datori di lavoro e dipendenti ed è a sostegno dell'empowerment femminile nel mondo del lavoro. Il "Codice per le imprese a favore della maternità" segue l'approccio trasversale e strategico del Governo sul tema della natalità e della consapevolezza per le donne che questa non rappresenti un desiderio alternativo alla carriera. In esso sono state fissate le basi da cui partire: - Il lavoro per la continuità di carriera delle madri; - Le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute; - l'adattamento dei tempi e modi di lavoro.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Fondo per genitori lavoratori separati o divorziati al fine di garantire la continuità di erogazione dell'assegno di mantenimento Impegni di spesa nel 2023: euro 10.000.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 533/PG 30 Cap. MEF 2079	Descrizione obiettivo: L'articolo 9 bis del decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, ha istituito il Fondo per la continuità di erogazione dell'assegno di mantenimento ai genitori separati o divorziati. Per dare attuazione alla previsione normativa, in data 28 dicembre 2023, è stata stipulata una Convenzione tra il Dipartimento per le politiche della famiglia e l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale al fine dell'erogazione del contributo di cui sopra (l.r. n. 12-bis, comma 1, del decreto legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, come modificato dall'art. 9-bis del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2021, n. 215).
MINISTERO DELLA DIFESA	ARMA DEI CARABINIERI	Rilascio servizi igienici per il personale di sesso femminile. Impegni di spesa nel 2023: euro 203.056 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 7763/2	Descrizione obiettivo: Spesa destinata al rilascio servizi igienici per personale di sesso femminile.
MINISTERO DELLA DIFESA	ARMA DEI CARABINIERI	Adeguamenti/manutenzioni ordinarie di servizi igienici per personale di sesso femminile. Impegni di spesa nel 2023: euro 4.270 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4860/8	Descrizione obiettivo: Spesa destinata all'esecuzione di adeguamenti/manutenzioni ordinarie di servizi igienici per personale di sesso femminile.
MINISTERO DELLA DIFESA	UFFICIO GENERALE DEL CENTRO DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLO STATO MAGGIORE DELLA DIFESA	Attività celebrativa per la giornata del 7 marzo, incentrata sulle tematiche trattate dalla Sezione "Politiche di genere" Impegni di spesa nel 2023: nessun onere specificamente sostenuto sul CRA SMD	Descrizione obiettivo: Realizzazione di un'attività celebrativa per la giornata del 7 marzo, incentrata sulle tematiche trattate dalla Sezione "Politiche di genere"
MINISTERO DELLA CULTURA	DIREZIONE GENERALE EDUCAZIONE RICERCA E ISTITUTI CULTURALI	Corso: L'empowerment femminile Impegni di spesa nel 2023: Euro 1.677,44 IVA inclusa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 2530 Pg.8	Descrizione obiettivo: Misure di contrasto alla violenza di genere
MINISTERO DELLA SALUTE	DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA	"Violenza sulle donne: effetti a lungo termine sulla salute per una prevenzione di precisione" Impegni di spesa nel 2023: 0 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 4393 pg.1	Descrizione obiettivo: Definizione di nuove strategie e modelli per la presa in carico di donne che hanno subito violenza e creazione di un modello territoriale che garantisca la presa in carico delle donne e dei minori nel lungo periodo, basata sulla medicina di precisione. Implementazione del Servizio Sanitario Nazionale e Territoriale indirizzato al contrasto della violenza sulle donne e sui minori. Implementazione dei servizi sanitari e sociali indirizzati alle vittime di violenza.

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 2022:

- **Sistema di certificazione della parità di genere:** L'intervento ha lo scopo di incentivare le imprese ad adottare *policy* adeguate a ridurre il divario di genere assicurando una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro. *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;*
- **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, attraverso il potenziamento degli strumenti di monitoraggio sull'applicazione del decreto del Presidente della Repubblica 251 del 2012, è diretto a ridurre il gap esistente tra la rappresentanza di uomini e donne negli organi di amministrazione a controllo delle società pubbliche.

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 permette al Dipartimento per le pari opportunità di avere informazioni aggiornate in tempo reale relative alle società ricadenti nell'ambito di applicazione del decreto del Presidente della Repubblica 251 del 2012 e favorisce l'espletamento più efficiente della propria attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del DPR medesimo decreto del Presidente della Repubblica;

- **Formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi:**

L'intervento promuove la formazione personale e l'incremento delle opportunità culturali e partecipative delle donne che svolgono attività prestate nell'ambito domestico, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, per la cura delle persone e dell'ambiente domestico.

Viene segnalato che 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 destinato al finanziamento di progetti di formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi nelle materie digitali di base, mediante un avviso predisposto ai sensi dell'art. 12 della legge n. 241 del 1990, pubblicato in data 15 dicembre 2021. L'avviso era aperto alla partecipazione di enti di formazione pubblici e privati, associazioni, organizzazioni e cooperative operanti nel settore della formazione. Beneficiari degli interventi formativi sono esclusivamente casalinghe e casalinghi iscritti all'assicurazione contro gli infortuni domestici presso l'INAIL, di cui all'art. 7 della legge 3 dicembre 1999, n. 493.

Nell'anno 2023 sono stati selezionati 14 progetti risultati primi della graduatoria finale dei vincitori e attraverso apposite convenzioni è stato dato avvio alla

realizzazione della attività progettuali della formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi.

- **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 costituisce uno strumento di incentivazione dell’imprenditoria femminile, attraverso la concessione di agevolazioni a copertura a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all’attività di impresa per promuovere una maggior partecipazione delle donne al mondo del lavoro.

- **Attività per l’attuazione della Strategia Nazionale per la parità di genere:**

Per l’attuazione della Strategia sono state previste delle attività improntate su 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). Inoltre, sono state implementate molte azioni previste dalla Strategia nazionale, che è connessa al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), prevedendo un monitoraggio.

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.

La composizione degli organi di governance è stata modificata con il Decreto della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità del 6 dicembre 2023 – di modifica del decreto 22 febbraio 2022 di istituzione dell’Osservatorio parità di genere, ai sensi dell’art. 1, comma 141, della legge 30 dicembre 2021, n. 141 (Bilancio 2022).

In particolare la composizione dell’Osservatorio è stata integrata prevedendo: per l’Assemblea, la partecipazione ai lavori anche della Consigliera Nazionale di parità, di un rappresentante del CNEL e di un rappresentante del Consiglio Nazionale dei Giovani; il Comitato Tecnico è composto, oltre al Capo del Dipartimento per le pari opportunità, da tre esperti nominati dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall’Autorità politica delegata alle pari opportunità, tra soggetti di elevata e comprovata professionalità nel campo delle politiche per le pari opportunità e da tre Presidenti delle Commissioni per le pari opportunità regionali designate dalla Conferenza Stato-Regioni.

- **Ripartizione delle risorse del “Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità” annualità 2023, di cui all’articolo 5-bis, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119.**

Si tratta di un intervento in attuazione dell’art. 5 co. 2 lettera d) del decreto-legge n. 93 del 2013⁷³² ovvero “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”.

⁷³² DECRETO-LEGGE 14 agosto 2013, n. 93 - Normattiva.

Con il DPCM di riparto del 2023 è stato previsto il trasferimento alle Regioni di risorse pari a 55 milioni di euro, di cui 40 milioni a favore dei Centri antiviolenza e delle Case rifugio e 15 milioni per le azioni a titolarità regionale di cui all'art. 5 co. 2 del decreto-legge n. 93 del 2013, lettere a), b), c), e), f), g), h), i) e l), in particolare per le iniziative volte all'empowerment. In coerenza con gli obiettivi del PNRR, della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, nonché del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023, una quota pari a 9 milioni di euro è stata destinata ad iniziative dirette a sostenere l'empowerment femminile, il reinserimento lavorativo, la ripartenza economica e sociale delle donne nonché per interventi per il sostegno abitativo delle donne vittime di violenza;

- **Programmi e centri per gli uomini autori di violenza:** l'intervento è volto a favorire la prevenzione ed il contrasto della violenza maschile sulle donne, promuovendo il recupero degli uomini autori 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) per rispondere agli effetti economici della pandemia, in particolare per «le donne in condizione di maggiore vulnerabilità» e per «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, per un importo massimo di 400 euro mensili pro capite per 12 mensilità, erogato dall'INPS alle donne vittime di violenza che ne fanno richiesta, seguite dai centri antiviolenza.

Con DPCM del 1° giugno 2022 si è provveduto alla definizione dei criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo tra le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, in base ai dati Istat al 1° gennaio 2021, riferiti alla popolazione femminile residente nei comuni di ciascuna regione appartenente alla fascia di età 18-67 anni.

Nel corso del 2023 sono state trasferite all'INPS le risorse stanziare dalla legge di bilancio 2023 per la misura;

- **Numero di pubblica utilità 1522:**

è un servizio che fornisce una prima risposta alle necessità delle vittime di violenza di genere e *stalking*, offrendo alle vittime di violenza, con l'assoluta garanzia dell'anonimato, informazioni utili e un orientamento verso i servizi socio-sanitari presenti sul territorio nazionale. Inoltre, per i casi di violenza che rivestono carattere di emergenza, è prevista una specifica procedura tecnico-operativa condivisa con le forze dell'ordine;

- **Progetto Microcredito di Libertà:**

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 (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", ha previsto delle misure di supporto alle donne vittime di violenza maschile attraverso un percorso di emancipazione economica per la reintegrazione nella comunità. 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;

- **Intervento in attuazione di specifiche azioni previste dal piano contro la violenza alle donne** attraverso la realizzazione di un progetto di ricerca e analisi per supportare il Dipartimento per le pari opportunità nell'adozione delle politiche pubbliche dirette a contrastare e a prevenire la violenza di genere e, in particolare, 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;
- **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:** l'intervento è previsto in 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)*;
- **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** attraverso il quale si fornisce *alla pubblica amministrazione e a chi di competenza uno strumento di intervento sociale per affiancare le attività attinenti ai progetti di protezione sociale ex art. 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 attuati a livello territoriale.*
- Si evidenzia, infine, che presso il Dipartimento per le pari opportunità è stata istituita la **"Rete nazionale per il mainstreaming di genere"**, un tavolo di lavoro inter-istituzionale in attuazione del Progetto MeS "Metodi e Strumenti valutativi per il mainstreaming di genere", che vede tra le altre la partecipazione della Ragioneria generale dello Stato. La Rete ha la finalità di consolidare il percorso condiviso su rinnovati approcci valutativi per l'integrazione del principio di parità di genere nella politica di coesione in tutte le fasi della programmazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche delle amministrazioni centrali e regionali, con l'indicazione, alle Autorità di gestione delle risorse della coesione, di adottare un bilancio di genere in analogia a quello dello Stato.

Il Dipartimento politiche della famiglia indica i seguenti interventi realizzati attraverso:

- **Avviso pubblico relativo all'offerta dei servizi socio-educativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa che svolgono attività dei minori compresi nella fascia di età 3-14 anni** con l'obiettivo di potenziare i *centri estivi, i servizi socioeducativi territoriali e i centri con funzione educativa e ricreativa che svolgono attività a favore dei minori, a valere sul Fondo per le attività socioeducative a favore dei minori.*

I centri estivi sono un importante strumento di conciliazione vita-lavoro per i genitori che lavorano e una risorsa fondamentale per le famiglie in povertà assoluta che non possono assicurare un periodo di socialità e svago ai propri figli.

Il finanziamento di cui dell'art. 42, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, è destinato ai Comuni

per iniziative, da attuare nel periodo 1° giugno - 31 dicembre 2023, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, finalizzate al potenziamento dei centri estivi e dei servizi con funzione educativa e ricreativa a favore dei minori;

- **Avviso di finanziamento #Riparto del 6 giugno 2022 “Percorsi di welfare aziendale per agevolare il rientro al lavoro delle madri, favorire la natalità e il work-life balance”** L’obiettivo dell’intervento è la promozione e il sostegno alla genitorialità e la conciliazione famiglia-lavoro ed è finanziato dal Fondo per le politiche della famiglia.

L’avviso pubblico #Riparto ha lo scopo migliorare la vita professionale delle lavoratrici dopo il parto o l’adozione, offrendo loro gli strumenti per conciliare le esigenze lavorative con quelle della cura dei nuovi figli e figlie, anche nell’ottica di una più equa condivisione del tempo di cura tra i genitori e di consapevole assunzione del ruolo genitoriale;

- **Legge 285/97, Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l’infanzia e l’adolescenza:**

Si tratta di interventi realizzati dai quindici comuni cc.dd. ‘riservatari’, individuati dalla legge 28 agosto 1997 n. 285 (Venezia, Milano, Torino, Genova, Bologna, Firenze, Roma, Napoli, Bari, Brindisi, Taranto, Reggio Calabria, Catania, Palermo e Cagliari) per le finalità cui è destinato il Fondo nazionale per l’infanzia e l’adolescenza che è stato 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”, Il fondo ha lo scopo di realizzare 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;

- **Avviso Educare del 1° dicembre 2020:** si tratta del Finanziamento di iniziative di educazione non formale e di attività ludiche per l’empowerment dell’infanzia e dell’adolescenza, per dare un impulso alla ripresa delle attività educative, ludiche e ricreative dei bambini e dei ragazzi penalizzate dall’emergenza sanitaria da COVID-19.

L’avviso privilegia le attività all’aperto e nell’ambito di centri e campi estivi, nei seguenti ambiti tematici:

A. promozione della cittadinanza attiva, del coinvolgimento nella comunità, e della valorizzazione del patrimonio culturale locale;

B. promozione della non-discriminazione, dell’equità e dell’inclusione sociale e lotta alla povertà educativa;

C. promozione della piena partecipazione e del protagonismo dei bambini e dei ragazzi attraverso l’educazione tra pari (peer education) e il sostegno del dialogo intergenerazionale tra bambini, ragazzi, adulti e anziani e le loro famiglie;

D. tutela dell’ambiente e della natura e promozione di stili di vita sani;

- **Avviso Educare insieme del 30 dicembre 2020:** riguarda il Finanziamento di iniziative volte al contrasto della povertà educativa e al sostegno delle opportunità culturali e educative di persone di minore età.

La povertà educativa – alimentata dalla povertà economica in cui versano molte famiglie – consiste nella condizione in cui un bambino/a o un/una adolescente si trovano privati delle opportunità di apprendimento. Con “Educare insieme” 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. L’Avviso interviene su in tre aree tematiche: A. “Cittadinanza attiva”, B. “Non discriminazione”, C. “Dialogo intergenerazionale”, D. “Ambiente e sani stili di vita”;

- **Trasferimento finanziario alle Regioni per il supporto dei Centri per le famiglie e i consultori ai sensi del decreto di riparto del Fondo per le politiche della famiglia per l’anno 2023 della Ministra pro tempore per la famiglia la natalità e le pari opportunità del 1° agosto 2023;**
- **Progetto REC-RGEN-WWLB-AG-2019, “Restricted call for proposals to national authorities on closing gender gaps over the life cycle - work-life balance for women and men - a better sharing of care”:**

Il Dipartimento Politiche della famiglia ha realizzato tale Progetto finanziato con fondi tematici della Commissione Europea per promuovere l’uguaglianza di genere e la conciliazione tra lavoro e vita privata, per donne e uomini.

Il Dipartimento per le politiche antidroga ha indicato un intervento relativo al **Contributo volontario 2023** attraverso il quale viene previsto 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 per lo sport nel 2023 ha continuato gli interventi a **Sostegno alla maternità delle atlete non professioniste**: *al fine di sostenere la maternità delle atlete, nel limite delle risorse individuate nel decreto di ripartizione del Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano, il Dipartimento eroga un contributo alle atlete in maternità pari ad euro 1.000 mensili per n. 12 mensilità.*

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*⁷³³ 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.

⁷³³ La sperimentazione del Bilancio di genere è stata prevista dal decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90, recante “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell’articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196”.

Con la *Milestone* M1C1-110, che rappresenta una delle misure inserite nel Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza volta alla revisione della spesa, è stata prevista la riclassificazione del bilancio dello Stato (a partire dal disegno di legge di bilancio 2024), secondo una prospettiva di genere. L'attuazione della riforma è avvenuta tramite il decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni in legge 21 aprile 2023, n. 41, in particolare con l'articolo 51-bis recante «Disposizioni in materia di bilancio di genere e bilancio ambientale». A partire dal disegno di legge di bilancio per il 2024 (A.S. n. 926) è stato pubblicato l'allegato conoscitivo previsto dalla norma citata e disponibile sul sito RGS.

Il **Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato** -per ciò che riguarda le competenze in materia di Rendiconto generale dello Stato, della banca dati del personale delle pubbliche amministrazioni e per l'analisi dei divari di genere nell'economia e nella società- ha proseguito le attività che utilizzano i dati INPS, anticipati in base a una convenzione ancora attiva a tutto il 2023, **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.

La **Guardia di finanza del MEF** ha segnalato interventi relativi a:

- **Rimborso per la frequenza di asili nido⁷³⁴** per i figli a carico;
- **Lavori di adeguamento infrastrutturale dei servizi igienici presso il Centro Sportivo della Guardia di Finanza;**
- **Lavori di adeguamento infrastrutturale dei servizi igienici e degli spogliatoi presso il Quartier Generale della Guardia di Finanza.**

Il **Dipartimento del tesoro/Direzione rapporti finanziari internazionali** nell'ambito della cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Organizzazioni internazionali, Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come donatore, implementazione di progetti e attività finalizzati alla riduzione delle disparità di genere ha segnalato il relativo intervento per gli **Oneri da partecipazione a Banche, Fondi e Organizzazioni Internazionali** e l'intervento per gli **Oneri derivanti dalla partecipazione italiana agli aumenti di capitale nelle Banche Multilaterali di sviluppo**.

Il **Ministero delle imprese e del *made in Italy*** (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 Interministeriale del 3 ottobre 2023 sono stati assegnati nuovi fondi su risorse del PNRR per un totale di 90 milioni di euro (82 milioni di euro per le nuove imprese – Capo II – e 8 milioni di euro per le imprese consolidate – Capo III).

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione, il personale e i servizi)** ha proseguito nell'applicazione dell'attività

⁷³⁴ Tale intervento va considerato tra quelli relativi alle politiche del personale che includono iniziative di conciliazione vita-lavoro.

lavorativa in modalità agile in modo da conciliare la vita-lavoro in modo da ridurre efficacemente le problematiche correlate alle esigenze familiari e al contempo garantendo la continuità dell'azione amministrativa anche in regime di attività lavorativa in modalità agile, attraverso limiti e misure coerenti con le disposizioni normative.

La **Direzione generale per le politiche previdenziali e assicurative** ha indicato un intervento a favore della maternità e paternità attraverso sgravi contributivi.

La **Direzione generale per le politiche previdenziali e assicurative** ha indicato interventi relativi all'**Esonero contributivo per le società sportive femminili che stipulano contratti di lavoro con atlete**, all'**Esonero contributivo sperimentale per madri lavoratrici** e alla **Quota parte delle prestazioni derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità - trasferimenti, ecc. e obblighi sociali derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità** attraverso agevolazioni contributive, sottocontribuzioni ed esoneri.

La **Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale** ha segnalato l'intervento relativo a un'efficace e efficiente **Finanziamento e gestione della spesa** sociale 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** ha previsto un intervento "**Manifestazione di interesse per la presentazione di progetti dedicati all'inclusione dei cittadini di Paesi terzi nelle aree urbane a maggiore vulnerabilità sociale rivolta a partire dal 2019 alle Città Metropolitane, alle Città capoluogo di Regione e alle Città italiane capoluogo di Provincia prime per incidenza di cittadini stranieri residenti**" per promuovere l'inclusione socio lavorativa delle donne migranti, attraverso percorsi di autonomia economica, abitativa e sociale in modo da permettere alle destinatarie il raggiungimento di un buon livello di autonomia e integrazione nel circuito formativo, lavorativo e sociale italiano.

La **Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione** ha indicato l'intervento realizzato attraverso il **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**; si tratta di un finanziamento a favore delle imprese, delle attività di formazione volte 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. Viene evidenziato che il 18 gennaio 2024 è stato adottato il Decreto Interministeriale, registrato alla Corte dei conti il 26/02/2024 al n. 409, con cui sono state definite 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. La Direzione ha specificato che sono in fase di predisposizione le linee guida di cui al comma 1 dell'art. 2 del Decreto, che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali adotterà d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità – e con le amministrazioni regionali e con il supporto dell'INAPP, al fine di orientare la qualità della programmazione e progettazione delle attività di formazione.

La **Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali** ha segnalato i seguenti interventi:

- **"Attività delle Consigliere di parità e della rete delle Consigliere territoriali di parità"** (artt. 12-20 e 36-37 del decreto legislativo n. 198 del 2006) che svolgono 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. Hanno, inoltre, di compiti di tutela – sia a livello stragiudiziale, che in sede processuale – delle lavoratrici e dei lavoratori che ritengano di aver subito una discriminazione (artt. 36 e ss. del decreto legislativo n. 198 del 2006).
- **"Esoneri contributivi in favore delle aziende che hanno conseguito la certificazione di genere"** specificando che *con il decreto 20 ottobre 2022 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia ed il Ministro dell'economia e delle finanze, sono state definite le modalità per l'accesso agli esoneri contributivi da parte dei soggetti che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere.*

Tale esonero è determinato in misura non superiore all'1 per cento dei contributi complessivi dovuti dal datore di lavoro e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda certificata. Le risorse stanziare, pari a 50 milioni di euro annui a decorrere dal 2022, dal 2023 gravano sul Fondo per il sostegno della parità salariale di genere istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

- **"Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile"** (art. 46 del decreto legislativo n. 198 del 2006): si tratta dell'obbligo da parte delle aziende con più di 50 dipendenti di fornire una reportistica che illustri la situazione del personale in chiave di genere al 31 dicembre di ciascun biennio di riferimento. L'obiettivo è di rilevare le disparità di genere all'interno dei luoghi di lavoro, con particolare riguardo alle disparità salariali, per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori interessati e per l'elaborazione di politiche che possano ridurre le disparità salariali di genere.

Il Ministero della giustizia, la Direzione generale detenuti e trattamento ha indicato i seguenti interventi:

- **Prevenzione delle condotte criminali violente sulle donne** (L.178 del 2020): *La legge di bilancio n. 197 del 29 dicembre 2022 ha stanziato per il 2023 fondi specifici per la corresponsione degli onorari a professionalità esperte all'interno degli istituti penitenziari per permettere il trattamento cognitivo comportamentale nei confronti di autori di reati contro le donne e per la prevenzione della recidiva;*
- **Gestione Istituti a custodia attenuata per madri e sezioni nido Istituti Penitenziari:** si tratta della *realizzazione e gestione trattamentale di strutture detentive idonee alla permanenza di minori al seguito di madri in esecuzione penale. Tutela della genitorialità durante la detenzione e protezione della prole sino ai 6 anni. L'inserimento negli ICAM, secondo la L.62 del 2011 è previsto, oltre che per le madri, anche per i padri che svolgono il ruolo genitoriale in caso di assenza/impossibilità della madre. L'obiettivo è la Tutela delle madri impossibilitate all'inserimento negli ICAM e case famiglia protette e protezione dei minori sino ai 3 anni nelle sezioni nido.*
- **Gestione dei fondi previsti dalla L.178 del 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 extra detentive.

Il **Ministero della giustizia (Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità)** ha indicato l'intervento relativo all'**Esecuzione penale** che ha lo scopo di garantire:

L'attuazione ai provvedimenti penali dell'Autorità Giudiziaria; il Trattamento, accoglienza, l'accompagnamento, l'assistenza socio-educativa, il 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"

Il **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (Direzione generale per gli affari amministrativi, l'informatica e le comunicazioni (DGAI))** ha indicato l'intervento relativo agli **Asilo nido** e al **Centro estivo** che ha lo scopo di conciliare la vita-lavoro dei dipendenti, inoltre consente agli iscritti di svolgere una serie di attività sportive e laboratoriali da alternare durante l'intero arco della giornata.

La **Direzione generale per gli affari politici e di sicurezza (DGAP)** ha segnalato la **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"** consistenti nell'attività di promozione della partecipazione significativa delle donne in tutti i processi relativi a pace e sicurezza, nei programmi di ricostruzione, in particolare nei settori della giustizia transizionale e del rafforzamento economico e finanziario; nel promuovere l'effettiva partecipazione delle donne in tutti i settori della società, in Stati in conflitto e fragili, con particolare riguardo al loro accesso alla giustizia, ai processi decisionali e alle cariche elettive; nell'agevolare iniziative in materia di parità di genere dirette a promuovere i principi in materia di "Donne, Pace e Sicurezza".

Il **Ministero dell'istruzione e del merito (Direzione generale per lo studente, l'inclusione e l'orientamento scolastico)** ha indicato l'intervento relativo al bando **Concorso "STEM: femminile plurale"** che ha lo scopo di diffondere la 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, in modo da raggiungere una piena equità di genere. Il concorso è rivolto alla scuola primaria e secondaria di primo e secondo grado.

Il **Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali (Direzione generale per le risorse umane e finanziarie)** ha indicato la **Giornata internazionale contro la violenza sulle donne 25 Novembre 2023**: l'intervento è stato realizzato attraverso l'illuminazione del palazzo del Ministero di colore rosso e la distribuzione agli studenti nell'ambito dell'evento **JOB&ORIENTA 2023** di nastri rossi per la campagna di comunicazione e sensibilizzazione dedicata al tema della violenza sulle donne.

Inoltre, tale Dipartimento ha segnalato **Attività formative in materia di parità e pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione**

specificando che nel corso dell'anno 2023 è stato garantito a tutto il personale la formazione *in materia di parità e pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, anche con riferimento al "bilancio di genere"*.

Il Ministero della difesa (Arma dei Carabinieri) ha segnalato l'Approvvigionamento uniformi specifiche per il personale femminile.

L'Ufficio centrale del bilancio e degli affari finanziari ha indicato azioni finalizzate ad accrescere il benessere del personale di Bilandife in egual misura per ciò che concerne sia uomini che donne.

L'Ufficio generale del centro di responsabilità amministrativa dello Stato maggiore della difesa ha indicato l'Organizzazione e svolgimento di corsi di formazione sulla parità di genere.

Il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (Dipartimento della politica agricola comune e dello sviluppo rurale) ha indicato i seguenti interventi:

- Il Progetto di cooperazione internazionale "*Mulhers No Sustenta*" che ha lo scopo 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 Ricambio generazionale giovani e donne realizzato per favorire il ricambio generazionale in agricoltura ed ampliare la platea delle aziende agricole condotte da giovani o donne. Il progetto è dedicato ai giovani di età compresa tra i 18 ed i 41 anni e alle donne di qualsiasi età, che hanno intenzione di subentrare nella conduzione di un'azienda agricola o che sono già attivi in agricoltura da almeno due anni e che intendono ampliare la propria impresa, con un piano di investimenti fino a 1,5 milioni di euro.
- La Valorizzazione dell'imprenditoria femminile con lo scopo di sostenere su tutto il territorio nazionale, iniziative per lo sviluppo o al consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici. A tale proposito, la Legge 234/2021, art.1, commi 523 e 524 che ha disposto il trasferimento delle risorse del Fondo istituito dall'art.1, comma 506, della Legge 160 del 2019 (Donne in campo) agli interventi agevolativi di cui al Titolo I, Capo III, decreto legislativo 185 del 2000 (Più impresa) mantenendo la destinazione esclusiva in favore delle imprese condotte da donne.

Il Ministero della cultura (Direzione generale organizzazione) ha indicato l'intervento relativo alla **Disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali** specificando che ai sensi dell'art. 1 comma 11 del decreto ministeriale 19/12/2014 n. 5625, riguardante la disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, è previsto che nel conferimento degli incarichi si tenga in considerazione il principio di pari opportunità fra uomini e donne.

Inoltre, nell'ambito dell'accordo recante "**L'arte per la prevenzione e la ricerca**" sottoscritto dalla Direzione generale organizzazione, dalla Direzione generale musei e dall'Associazione Susan G. Komen Italia è stata presentata in data 21 settembre 2023, nella sede istituzionale del Ministero, l'iniziativa "**The Race for the cure**", una rilevante manifestazione sportiva per la lotta ai tumori del seno per la tutela della salute femminile.

L'Osservatorio per la parità di genere del Ministero della cultura segnala le **Attività di ricerca e monitoraggio sulle condizioni della parità di genere** negli ambiti di competenza del Ministero.

L'Osservatorio per la parità di genere svolge attività di consulenza e supporto nell'elaborazione e nell'attuazione di politiche volte alla parità di genere. Inoltre, svolge attività di ricerca e monitoraggio circa le condizioni di parità di genere nei settori di competenza del Ministero, individuando e proponendo buone pratiche, promuovendo anche la formazione, la diffusione della conoscenza e la cultura delle parità di genere.

Il Ministero della cultura (tutte le direzioni) è impegnato in attività volte al **Contrasto alla violenza di genere e alle situazioni di disagio causate da molestie morali e psico-fisiche correlate all'ambiente lavorativo**. A tale proposito, in data 29 novembre 2023, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, ha firmato una direttiva riguardante il "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" attribuendo alle PP.AA. il compito di garantire un ambiente di lavoro basato sul benessere e privo di ogni forma di violenza morale o psichica. L'amministrazione si è posta come obiettivo nel triennio 2023-2025 un'attività di prevenzione e sensibilizzazione sull'argomento della violenza alle donne, attraverso un Progetto antimobbing per i dipendenti, inoltre sono stati organizzati percorsi formativi contro le discriminazioni e le molestie.

Il Ministero della salute (Direzione generale della prevenzione sanitaria) ha indicato i 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" da ripartire fra le Regioni** con l'obiettivo di migliorare il servizio diretto di assistenza, prevenzione e riabilitazione fornito delle operatrici e degli operatori sanitarie/i a favore delle donne e delle bambine già sottoposte a tale pratica, 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 (#lpaziaCCM2021):** si tratta di realizzare un Modello formativo, basato sulla metodologia del *Problem Based Learning – competence oriented*, utilizzabile da operatrici e operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari territoriali per contrastare la violenza contro le donne e contro i minori, attraverso un percorso di base (Corso FAD) rivolto a operatori che svolgono la loro funzione 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, le competenze acquisite al personale socio-sanitario. Inoltre, vengono costruite reti interdisciplinari per garantire equità di cura, per diffondere la cultura della non violenza e facilitare lo scambio di buone prassi (comunità di pratica);
- **Il Ministero della salute (Dipartimento dell'amministrazione generale, delle risorse umane e del bilancio/ex direzione generale della comunicazione e dei rapporti europei e internazionali)** ha indicato la **"Giornata nazionale della salute della donna"**: nell'anno 2023 in occasione della Giornata dedicata alla salute della donna è stato organizzato un evento presso l'Auditorium "Cosimo Piccinno" incentrato

sulla medicina di genere, la prevenzione oncologica, la ricerca e la gestione dei rischi psicosociali per le lavoratrici. Nella giornata del 21 aprile, presso Piazza Castellani, antistante alla sede del Ministero sono state offerte gratuitamente visite senologiche, mammografie, ecografie mammarie, visite ginecologiche, ecografie transvaginali e Pap Test. Destinatari dei controlli sono state circa 100 donne in condizioni di maggiore fragilità sociale ed economica, in collaborazione con l'INMP - Istituto Nazionale Salute, Migrazioni e Povertà e la Comunità di S. Egidio. Inoltre, è stata indicata la **Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne** (20 novembre 2023, Ministero della Salute – Auditorium “Cosimo Piccinno”, Lungotevere Ripa, 1, Roma) per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere. Nel quadro delle celebrazioni per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, promossa da UN Women a livello globale il 25 novembre, il Ministero della Salute ha organizzato un evento per presentare i risultati dell'indagine conoscitiva sullo stato di attuazione delle “Linee guida nazionali per le Aziende sanitarie e le Aziende ospedaliere in tema di soccorso e assistenza socio-sanitaria alle donne vittime di violenza”;

- Il **Ministero del turismo** indica un intervento che, attraverso la quota 20 per cento del Fondo unico nazionale per il turismo di parte corrente e di conto capitale – annualità 2023, persegue i seguenti obiettivi sintetizzati della programmazione del biennio: il sostegno, il rilancio produttivo e la valorizzazione del turismo, la promozione del turismo incentivando i servizi per migliorare il richiamo turistico, l'organizzazione organica e funzionale di manifestazioni, eventi e programmi.

Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2023 in continuità con il 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 ANTIDROGHE	Contributo volontario 2023. Impegni di spesa nel 2023: - 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	Descrizione obiettivo: 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 PER LE PARI OPPORTUNITA'	Sistema di certificazione della parità di genere Impegni di spesa nel 2023: -euro 960.920,70 sul cap. 493 -euro 116.385,85 sulla contabilità speciale 6293 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", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Cap. 493 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità" del Centro di responsabilità 8 "Pari opportunità". Contabilità speciale n. 6293 denominata "PNRR-PCM DIP PARI OPPORTUNITÀ" per la gestione delle risorse assegnate, pari a 10 milioni, a valere sul dispositivo Next Generation EU	Descrizione obiettivo: 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 PNRR (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.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	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 Impegni di spesa nel 2023: euro - Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: -	Descrizione obiettivo: 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'	Formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi Impegni di spesa nel 2023: euro - Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Stanziamenti pari a euro 3.000.000 provenienti da: Bilancio dello Stato Cap. 2089 "Somma 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 relative ai diritti e alle pari opportunità", piano gestionale 5 "Somme destinate al Fondo per la formazione personale delle casalinghe" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Descrizione obiettivo: 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'	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 Impegni di spesa nel 2023: euro Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 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 2023 è pari a 56 milioni di euro.	Descrizione obiettivo: L'intervento rientra nelle linee di attività per l'attuazione di politiche strutturali in favore della collettività e delle imprese. La Sezione speciale, istituita con Convenzione tra Dipartimento pari opportunità, Ministero dello sviluppo economico e Ministero dell'economia e delle finanze, è operativa dal 2014 ed è interamente dedicata alle imprese femminili nell'ambito del Fondo centrale di garanzia per le PMI. La Sezione è uno strumento di incentivazione dell'imprenditoria femminile che attraverso le forme della garanzia diretta, cogaranzia e controgaranzia del Fondo centrale di garanzia per le PMI, può concedere agevolazioni a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2023 in continuità con il 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 PARI OPPORTUNITA'	Attività per l'attuazione della Strategia Nazionale per la parità di genere Impegni di spesa nel 2023: euro - Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Stanziamenti pari a euro 5.000.000 provenienti da: Bilancio dello Stato 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" Bilancio della Presidenza del Consiglio 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"	Descrizione obiettivo: 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).
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Ripartizione delle risorse del "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" annualità 2023, di cui all'articolo 5-bis, comma 1, del decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119 Impegni di spesa nel 2023: euro 55.000.000 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 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" 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" Cap. 493 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità", quota del piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Descrizione obiettivo: Dare attuazione a quanto previsto dall'art. 5 co. 2 lettera d) del decreto-legge n. 93 del 2013 ovvero "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'	Programmi e centri per gli uomini autori di violenza Impegni di spesa nel 2023: euro 1.000.000,00 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", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio 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" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Descrizione obiettivo: 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. 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.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Ripartizione del Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza Impegni di spesa nel 2023: euro 1.850.000,00 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", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" 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" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Descrizione obiettivo: Il "Fondo per il reddito di libertà" è stato istituito dal decreto "Bilancio" (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».
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Numero di pubblica utilità 1522 Impegni di spesa nel 2023: euro 532.743,52 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", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio 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"	Descrizione obiettivo: 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.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2023 in continuità con il 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 PARI OPPORTUNITÀ	Progetto Microcredito di Libertà Impegni di spesa nel 2023: euro 152.154,80 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", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio 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" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Descrizione obiettivo: 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.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	Intervento in attuazione di specifiche azioni previste dal piano contro la violenza alle donne Impegni di spesa nel 2023: euro 202.500,00 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", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio 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" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"	Descrizione obiettivo: 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
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	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 Impegni di spesa nel 2023: euro 13.382.590,50 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" 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"	Descrizione obiettivo: 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 OPPORTUNITÀ	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 Impegni di spesa nel 2023: euro 600.000,00 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" 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"	Descrizione obiettivo: 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 DELLA FAMIGLIA	Avviso pubblico relativo all'offerta dei servizi socio-educativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa che svolgono attività dei minori ricompresi nella fascia di età 3-14 anni. Impegni di spesa nel 2023: Euro 59.400.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap 525/PG 1 Cap. MEF 2783	Descrizione obiettivo: Potenziamento dei centri estivi, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa che svolgono attività a favore dei minori, a valere sul Fondo per le attività socioeducative a favore dei minori. I centri estivi sono un importante strumento di conciliazione vita-lavoro per i genitori che lavorano e una risorsa fondamentale per le famiglie in povertà assoluta che non possono assicurare un periodo di socialità e svago ai propri figli. Il finanziamento di cui dell'art. 42, del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, è destinato ai Comuni per iniziative, da attuare nel periodo 1° giugno - 31 dicembre 2023, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, finalizzate al potenziamento dei centri estivi e dei servizi con funzione educativa e ricreativa a favore dei minori.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2023 in continuità con il 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 POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Avviso di finanziamento #Riparto del 6 giugno 2022 "Percorsi di welfare aziendale per agevolare il rientro al lavoro delle madri, favorire la natalità e il work-life balance" Impegni di spesa nel 2023: euro 49.953.909,61 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 858/PG 30 Cap. MEF 2102	Descrizione obiettivo: L'iniziativa si inserisce nella missione del Dipartimento per le politiche della famiglia di promuovere e sostenere la genitorialità e favorire la conciliazione famiglia-lavoro ed è finanziata dal Fondo per le politiche della famiglia. In particolare, l'avviso pubblico #Riparto mira ad incidere positivamente sulla vita professionale delle lavoratrici dopo il parto o l'adozione, offrendo loro gli strumenti per armonizzare le esigenze lavorative con quelle della cura dei nuovi figli e figlie, anche nell'ottica di una più equa condivisione del tempo di cura tra i genitori e di consapevole assunzione del ruolo genitoriale.
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 2023: euro 28.794.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 535/PG 1 Cap. MEF 2119	Descrizione obiettivo: 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.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Avviso Educare del 1° dicembre 2020 Impegni di spesa nel 2023: - Impegno n. 1 euro 101.631,30 (per erogazioni saldi) Sul Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 858/PG 1 Cap. MEF 2102 - Impegno n. 2 euro 1.251.392,82 (reiscrizioni in bilancio per le erogazioni Il tranche e saldi dell'avviso) Sul Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 858/PG 20 Cap. MEF 2102	Descrizione obiettivo: Finanziamento di iniziative di educazione non formale e di attività ludiche per l'empowerment dell'infanzia e dell'adolescenza, per incentivare la ripresa delle attività educative, ludiche e ricreative dei bambini e dei ragazzi penalizzate dall'emergenza sanitaria da COVID-19. L'avviso privilegia le attività all'aperto e nell'ambito di centri e campi estivi, nei seguenti ambiti tematici: A. promozione della cittadinanza attiva, del coinvolgimento nella comunità, e della valorizzazione del patrimonio culturale locale; B. promozione della non-discriminazione, dell'equità e dell'inclusione sociale e lotta alla povertà educativa; C. promozione della piena partecipazione e del protagonismo dei bambini e dei ragazzi attraverso l'educazione tra pari (peer education) e il sostegno del dialogo intergenerazionale tra bambini, ragazzi, adulti e anziani e le loro famiglie; D. tutela dell'ambiente e della natura e promozione di stili di vita sani.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Avviso Educare insieme del 30 dicembre 2020 Impegni di spesa nel 2023: euro 49.992.314,66 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 858/PG 30 Cap. MEF 2102	Descrizione obiettivo: Finanziamento di iniziative volte al contrasto della povertà educativa e al sostegno delle opportunità culturali e educative di persone di minore età. La povertà educativa – alimentata dalla povertà economica in cui versano molte famiglie – consiste nella condizione in cui un bambino/a o un/una adolescente si trovano privati delle opportunità di apprendimento. Con "Educare insieme" il Dipartimento ha inteso strutturare, attorno al minore in difficoltà, una proposta di interventi complementari, a supporto anche delle competenze genitoriali della famiglia di provenienza. L'Avviso interviene su in tre aree tematiche: A. "Cittadinanza attiva", B. "Non discriminazione", C. "Dialogo intergenerazionale", D. "Ambiente e sani stili di vita"
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Trasferimento finanziario alle Regioni per il supporto dei Centri per le famiglie e i consultori Impegni di spesa nel 2023: euro 30.000.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 858/PG 1 Cap. MEF 2102	Descrizione obiettivo: Trasferimento di risorse alle Regioni ai sensi del decreto di riparto del Fondo per le politiche della famiglia per l'anno 2023 del la Ministra pro tempore per la famiglia la natalità e le pari opportunità del 1° agosto 2023 per il finanziamento di interventi di competenza regionale e degli enti locali volti a valorizzare i consultori familiari, a potenziare gli interventi sociali in favore delle famiglie nonché a realizzare i Centri per la famiglia.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2023 in continuità con il 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 POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Progetto REC-RGEN-WWLB-AG-2019, "Restricted call for proposals to national authorities on closing gender gaps over the life cycle - work-life balance for women and men - a better sharing of care" Impegni di spesa nel 2023: euro 8.192,54 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 858/PG 30 Cap. MEF 2102	Descrizione obiettivo: Saldo del finanziamento relativo al Progetto REC-RGEN-WWLB-AG-2019, "Restricted call for proposals to national authorities on closing gender gaps over the life cycle - work-life balance for women and men - a better sharing of care". Il Dipartimento ha realizzato tale Progetto finanziato con fondi tematici della Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere e la conciliazione. Il progetto mira a ridurre il divario di genere, con particolare attenzione all'equilibrio tra lavoro e vita privata, per donne e uomini.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LO SPORT	Sostegno alla maternità delle atlete non professioniste Impegni di spesa nel 2023: euro 211.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 846 "Fondo a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano" Capitolo MEF 2154	Descrizione obiettivo: Al fine di sostenere la maternità delle atlete, nel limite delle risorse individuate nel decreto di ripartizione del Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano, il Dipartimento eroga un contributo alle atlete in maternità pari ad euro 1.000 mensili per n.12 mensilità.
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO	Convenzione RGS-INPS per l'attività di analisi e valutazione della spesa per la redazione del bilancio di genere. Impegni di spesa nel 2023: euro 36.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 2645/2	Descrizione obiettivo: 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: • 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 "Visitins Scholars" dedicata alla valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere. 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 "Visitins Scholars".
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	GUARDIA DI FINANZA	Rimborso per la frequenza di asili nido (Art. 61 D.P.R. 164/2002 – Art. 43 D.P.R. 51/2009). Impegni di spesa nel 2023: euro 1.786.270,24 4208/1: euro 1.093.720 4203/10: euro 692.550,24 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: L'importo è stato erogato attingendo le risorse dai capitoli 4208/1 e 4203/10	Descrizione obiettivo: L'istituto in argomento si prefigge lo scopo di concedere un rimborso delle spese sostenute per il pagamento delle rette degli asili nido per i figli a carico.
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	GUARDIA DI FINANZA	Lavori di adeguamento infrastrutturale eseguiti presso alcuni Reparti del Corpo Impegni di spesa nel 2023: euro 1.410,10 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4230/14	Descrizione obiettivo: Lavori di adeguamento infrastrutturale dei servizi igienici presso il Centro Sportivo della Guardia di Finanza.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2023 in continuità con il 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'ECONOMIA E DELLE FINANZE	GUARDIA DI FINANZA	Lavori di adeguamento infrastrutturale eseguiti presso alcuni Reparti del Corpo Impegni di spesa nel 2023: euro 93.588,71 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 7852/01	Descrizione obiettivo: Lavori di adeguamento infrastrutturale dei servizi igienici e degli spogliatoi presso il Quartier Generale della Guardia di Finanza.
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	GUARDIA DI FINANZA	Lavori di adeguamento infrastrutturale eseguiti presso alcuni Reparti del Corpo. Impegni di spesa nel 2023: euro 48.966,74 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4230/14 Descrizione obiettivo: Lavori di adeguamento infrastrutturale degli alloggi e dei servizi igienici presso la Scuola Alpina della Guardia di Finanza.	Descrizione obiettivo: Lavori di adeguamento infrastrutturale degli alloggi e dei servizi igienici presso la Scuola Alpina della Guardia di Finanza
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	DIPARTIMENTO DEL TESORO / DIREZIONE RAPPORTI FINANZIARI INTERNAZIONALI	Oneri da partecipazione a Banche, Fondi e Organizzazioni internazionali Impegni di spesa nel 2023: euro 69.622.060,80 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 7175 pg.01	Descrizione obiettivo: Nell'ambito della cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Organizzazioni internazionali, Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come donatore, implementazione di progetti e attività finalizzati alla riduzione delle disparità di genere.
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	DIPARTIMENTO DEL TESORO / DIREZIONE RAPPORTI FINANZIARI INTERNAZIONALI	Oneri derivanti dalla partecipazione italiana agli aumenti di capitale nelle Banche Multilaterali di sviluppo Impegni di spesa nel 2023: euro 9.447.463,38 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 7179 pg.01	Descrizione obiettivo: Nell'ambito della cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Organizzazioni internazionali e Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come azionista, implementazione di progetti e attività finalizzati alla riduzione delle disparità di genere.
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MDP IN ITALY	DIREZIONE GENERALE PER GLI INCENTIVI ALLE IMPRESE	Fondo impresa femminile Impegni di spesa nel 2023: euro 132.727.643,74 (inteso come importo complessivo ammesso) Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 7342 P.G. 18	Descrizione obiettivo: Realizzare gli obiettivi 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.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2023 in continuità con il 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 DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIPARTIMENTO PER L'INNOVAZIONE, L'AMMINISTRAZIONE, IL PERSONALE E I SERVIZI	Attività lavorativa in modalità agile Impegni di spesa nel 2023: Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:	Descrizione obiettivo: Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha proseguito nell'applicazione dell'attività lavorativa in modalità agile in conformità ai provvedimenti emanati dal Governo nel corso dell'anno di riferimento. Tale misura ha consentito, in linea con gli anni precedenti, di ridurre efficacemente le problematiche correlate alla necessità di accompagnare le esigenze familiari.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE	Maternità e paternità Impegni di spesa nel 2023: 0 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4363 06	Descrizione obiettivo: 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 2023: 0 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4364 22	Descrizione obiettivo: 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 2023: 0 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4364 24	Descrizione obiettivo: Agevolazioni contributive, sottocontribuzioni ed esoneri
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE	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 2023: 0 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4361 01- 4361 03	Descrizione obiettivo: Agevolazioni contributive, sottocontribuzioni ed esoneri

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2023 in continuità con il 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 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 2023: Euro 462.108.275,19 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 3520 – 3421 (capitolo attivo ma la misura non è più vigente e non è più finanziata) – 3534 - 2781	Descrizione obiettivo: 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	Manifestazione di interesse per la presentazione di progetti dedicati all'inclusione dei cittadini di Paesi terzi nelle aree urbane a maggiore vulnerabilità sociale rivolta a partire dal 2019 alle Città Metropolitane, alle Città capoluogo di Regione e alle Città Italiane capoluogo di Provincia prime per incidenza di cittadini stranieri residenti. Impegni di spesa nel 2023: N.D. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Fondo Nazionale Politiche Migratorie - Cap. 3783 P.G. 1 – Missione 27 "Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti" - Programma 27.6 "Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate"	Descrizione obiettivo: è prevista una linea di azione rivolta specificatamente alla promozione dell'inclusione socio lavorativa delle donne migranti, con particolare attenzione alle donne che arrivano per ricongiungimento familiare attraverso, per esempio, l'apprendimento della lingua italiana, l'educazione alla cittadinanza, l'orientamento e l'accompagnamento all'accesso ai servizi (sociali, sanitari, lavorativi...). L'obiettivo è favorire percorsi di autonomia economica, abitativa e sociale e permettere alle destinatarie il raggiungimento di un buon livello di autonomia e integrazione nel circuito formativo, lavorativo e sociale italiano.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO, DEI SERVIZI PER IL LAVORO E DEGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE	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 – (art.1, co. 660, L.B. n. 234/2021). Impegni di spesa nel 2023: / Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 2059, Piano gestionale 1	Descrizione obiettivo: 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 in data 18 gennaio 2024 è stato adottato il Decreto Interministeriale, registrato alla Corte dei Conti il 26/02/2024 al n. 409, con cui sono state definite 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.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	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). Impegni di spesa nel 2023: Impegno di spesa per la copertura dell'erogazione dell'indennità delle Consigliere di parità nazionali (effettiva e supplente) ai sensi del DM. 22 dicembre 2015: -€uro 10.000/annui per la Consigliera nazionale effettiva; -€uro 5.000/annui per la Consigliera nazionale supplente. Spese di rimborso trasporti per lo svolgimento di missioni istituzionali: euro 101,35. Non vi sono stati finanziamenti per attività progettuali. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Le attività delle Consigliere 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 151/2015) a valere sul fondo di cui all'art. 1, comma 107, legge 190/2014. Per gli anni successivi, invece, le relative risorse vengono attinte dal fondo di cui all'art. 47, comma 1, lett. d) della legge 144/1999 e riversate sul capitolo 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).	Descrizione obiettivo: 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 svolgono 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. Sono, inoltre, titolari di 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).
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	Esoneri contributivi in favore delle aziende che hanno conseguito la certificazione di genere Impegni di spesa nel 2023: euro 50 milioni Capitolo/ piano gestionale: capitolo 2820 (Fondo per il sostegno della parità salariale di genere)	Descrizione obiettivo: Con il decreto 20 ottobre 2022 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia ed il Ministro dell'economia e delle finanze, sono state definite le modalità per l'accesso agli esoneri contributivi da parte dei soggetti che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere. Tale esonero è determinato in misura non superiore all'1% dei contributi complessivi dovuti dal datore di lavoro e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda certificata. Le risorse stanziare, pari a 50 milioni di euro annui a decorrere dal 2022, dal 2023 gravano sul Fondo per il sostegno della parità salariale di genere istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La procedura amministrativa relativa all'esame delle domande presentate è interamente gestita dall'INPS.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2023 in continuità con il 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 DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 46 del d.lgs. n. 198/2006): Impegni di spesa nel 2023: nel 2022 è stato effettuato un impegno di spesa pluriennale, per un importo complessivo di 2 milioni di euro, a copertura di un accordo con INAPP finalizzato, tra l'altro, anche all'analisi su base nazionale dei dati raccolti per il biennio 2020/2021. Per il 2023, la somma inizialmente impegnata è stata di euro 800.000 per il pagamento della seconda quota in favore dell'Istituto. In mancanza dei presupposti per la liquidazione di detta quota nel 2023, il relativo impegno è stato differito al 2024. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: capitolo 2820 (Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere)	Descrizione obiettivo: Rilevare le disparità di genere all'interno dei luoghi di lavoro, con particolare attenzione alle disparità salariali, per finalità di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, nonché per l'elaborazione di politiche volte a ridurre le disparità salariali di genere. Si tratta di una reportistica che le aziende con più di 50 dipendenti devono fornire, illustrando la situazione del personale in chiave di genere al 31 dicembre di ciascun biennio di riferimento.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	Prevenzione delle condotte criminose violente sulle donne –L.178/2020 Beneficiari dell'intervento o del servizio Esperti ex art.80 op e professionalità psicologiche esterne. Detenuti autori di reati sessuali ed altre fattispecie criminose previste dalla legge 69/2019. Impegni di spesa nel 2023 (L. di bilancio 197/2022)€uro 2.000.000 Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)§ Cap.1766 p.g.4	Descrizione obiettivo: La legge di bilancio n. 197 del 29 dicembre 2022 ha stanziato per il 2023 fondi specifici per la corresponsione degli onorari a professionalità esperte all'interno degli istituti penitenziari per consentire il trattamento cognitivo comportamentale nei confronti di autori di reati contro le donne e per la prevenzione della recidiva.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	Gestione Istituti a custodia attenuata per madri e sezioni nido Istituti Penitenziari Impegni di spesa nel 2023: euro 441.173 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap.1761 p.g.10	Descrizione obiettivo: 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	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 2023: euro 1.500.000 Capitolo/piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap.1770 p.g.1	Descrizione obiettivo: Realizzazione e miglioramento del sistema di accoglienza di madri e bambini all'interno di strutture residenziali extra detentive. 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.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITA'	Esecuzione penale Impegni di spesa nel 2023: cap. 2131: euro 953.924,84 cap. 2134: euro 42.726.838,93 cap. 2135: euro 171.405,25 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:	Descrizione obiettivo: 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.

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2023 in continuità con il 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 DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI AMMINISTRATIVI, L'INFORMATICA E LE COMUNICAZIONI (DGAII)	Asilo nido Impegni di spesa nel 2023: euro 538.548 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 1306/1	Descrizione obiettivo: Nel corso del 2022 – in data 8 giugno, è stato rinnovato il contratto - durata di 36 mesi, dal 1 settembre 2022 al 31 agosto 2025 - per la gestione del servizio di Asilo Nido tra il MAECI e una Società Cooperativa Sociale. L'Ente gestore del servizio ha dato piena attuazione al servizio così come previsto dal contratto di affidamento, inclusi i laboratori didattici aggiuntivi (potenziamento della lingua inglese, laboratorio di musica, educazione motoria, pittura, laboratori per lo sviluppo delle capacità tattile-sensoriali dei bambini). Nel 2023 le iscrizioni si sono stabilmente assestate a quota 50 che è il massimo della capienza dell'Asilo Nido.
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI AMMINISTRATIVI, L'INFORMATICA E LE COMUNICAZIONI (DGAII)	Centro estivo Impegni di spesa nel 2023: euro 38.650 euro Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 1306/1	Descrizione obiettivo: Il servizio di Centro Estivo 2023 organizzato dal MAECI, si è svolto dal 12 giugno al 15 settembre 2023. Aperto dai ragazzi di età compresa tra i 3 (compiuti) e 14 anni. Il servizio, erogato giornalmente anche nel mese di agosto – tranne sabato e domenica - dalle 7:30 alle 17:30, ha offerto agli iscritti la possibilità di svolgere una serie di attività sportive e laboratoriali da alternare durante l'intero arco della giornata.
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 2023: euro 949.519,74 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 3415/19	Descrizione obiettivo: 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 E DEL MERITO	DIREZIONE GENERALE PER LO STUDENTE, L'INCLUSIONE E L'ORIENTAMENTO SCOLASTICO	Concorso "STEM: femminile plurale" Impegni di spesa nel 2023: euro 6.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: capitolo 2331/12	Descrizione obiettivo: Il bando si prefigge di diffondere la 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. Il concorso è rivolto alla scuola primaria e secondaria di primo e secondo grado.
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	DIPARTIMENTO PER LE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI / DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE E FINANZIARIE	Giornata internazionale contro la violenza sulle donne 25 Novembre 2023 Impegni di spesa nel 2023: Approvazione sull'impegno assunto nel 2023 per la realizzazione di eventi. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 1194/9	Descrizione obiettivo: Comunicazione e sensibilizzazione sul tema della violenza sulle donne, attraverso: 1) Illuminazione palazzo Ministero di colore rosso 2) Distribuzione agli studenti nell'ambito dell'evento JOB&ORIENTA 2023 di nastri rossi

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2023 in continuità con il 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'ISTRUZIONE E DEL MERITO	DIPARTIMENTO PER LE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI / DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE E FINANZIARIE	Attività formative in materia di parità e pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione Impegni di spesa nel 2023: attività gratuita Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: attività gratuita	Descrizione obiettivo: Nel corso dell'anno 2023 è stato garantito a tutto il personale l'accesso ad attività formative in materia di parità e pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, anche con riferimento al "bilancio di genere".
MINISTERO DELLA DIFESA	ARMA DEI CARABINIERI	Approvvigionamento uniformi. Impegni di spesa nel 2023: euro 1.833.566,19 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4854/1	Descrizione obiettivo: Acquisto capi di vestiario (nell'ambito della linea uniformologica) specifici per il personale femminile.
MINISTERO DELLA DIFESA	UFFICIO CENTRALE DEL BILANCIO E DEGLI AFFARI FINANZIARI	Benessere del personale Impegni di spesa nel 2023: euro 13.764,60 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 1165 p.g. 1	Descrizione obiettivo: Nell'e.f. 2023, 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	UFFICIO GENERALE DEL CENTRO DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLO STATO MAGGIORE DELLA DIFESA	Organizzazione e svolgimento di corsi di formazione Impegni di spesa nel 2023: Capitolo/ piano gestionale 2265/1 Oneri Missione: euro 10.000; Formazione professionale specialistica: euro 5.000.	Descrizione obiettivo: Organizzazione e svolgimento di corsi di formazione in tema di parità di genere.
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	DIPARTIMENTO DELLA POLITICA AGRICOLA COMUNE E DELLO SVILUPPO RURALE	Progetto di cooperazione internazionale "MULHERS NO SUSTENTA" Impegni di spesa nel 2023: euro 149.990,01 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 1479 P.G. 01	Descrizione obiettivo: 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".

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2023 in continuità con il 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'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	DIPARTIMENTO DELLA POLITICA AGRICOLA COMUNE E DELLO SVILUPPO RURALE	Ricambio generazionale giovani e donne Impegni di spesa nel 2023: In data 7 luglio 2023 con DM n.355941 è stata impegnata e trasferita la somma di euro 19.500.000,00 presso la Tesoreria Centrale dello Stato c/c infruttifero n. 22054 intestato a ISMEA Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 7253 pg 4 "Misure in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale"	Descrizione obiettivo: 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.
MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELLE FORESTE	DIPARTIMENTO DELLA POLITICA AGRICOLA COMUNE E DELLO SVILUPPO RURALE	Valorizzazione dell'imprenditoria femminile Impegni di spesa nel 2023: In data 5 luglio 2023 con il DM 350525 è stata impegnata e trasferita la somma di euro 201.821,40 (EPR 2022) presso la Tesoreria Centrale dello Stato c/c infruttifero n.22054 intestato a Ismea, ai sensi e per gli effetti dell'art.1 commi 523 e 524 della Legge 30 dicembre 2021 n. 234. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 7723 pg 1 "Fondo rotativo per favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura"	Descrizione obiettivo: Sostenere 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.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.
MINISTERO DELLA CULTURA	DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE	Disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali. Impegni di spesa nel 2023 Nessun maggiore onere di spesa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio N.D.	Descrizione obiettivo: Ai 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 –giornate di prevenzione". Impegni di spesa nel 2023 Nessun maggiore onere di spesa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio N.D.	Descrizione obiettivo: Nell'ambito dell'accordo recante "L'arte per la prevenzione e la ricerca" sottoscritto dalla Direzione generale organizzazione, la Direzione generale musei e dall'Associazione Susan G. Komen Italia è stata presentata in data 21 settembre 2023, nella sede istituzionale del Ministero, l'iniziativa "The Race for the cure", la più grande manifestazione sportiva per la lotta ai tumori del seno in Italia e nel mondo che si è svolta ad ottobre con numerose attività a tutela della salute femminile. Inoltre, in base all'accordo, è stato garantito l'ingresso gratuito in 18 musei statali della capitale e nei parchi archeologici, ai partecipanti all'evento. L'iniziativa si inserisce nel citato Atto d'intesa, con l'obiettivo di mantenere alta l'attenzione sul tema della salute, coinvolgendo i luoghi della cultura in tutto il territorio nazionale.
MINISTERO DELLA CULTURA	OSSERVATORIO PER LA PARITÀ DI GENERE	Attività di ricerca e monitoraggio sulle condizioni della parità di genere negli ambiti di competenza del Ministero. Impegni di spesa nel 2023 Nessun maggiore onere di spesa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio N.D.	Descrizione obiettivo: L'Osservatorio per la parità di genere svolge compiti di consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio sulle condizioni della parità di genere negli ambiti di competenza del Ministero, individua e propone buone pratiche, promuove la formazione, la conoscenza e la cultura delle pari opportunità".

(Segue) Tavola 5.3.4.2 Interventi realizzati nel 2023 in continuità con il 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 DELLA CULTURA	TUTTE LE DIREZIONI	Contrasto alla violenza di genere e alle situazioni di disagio causate da molestie morali e psico-fisiche correlate all'ambiente lavorativo. Impegni di spesa nel 2023 Nessun maggiore onere di spesa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio N.D.	Descrizione obiettivo: In data 29 novembre 2023, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, ha firmato una direttiva avente ad oggetto il "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" attribuendo alle PP.AA. il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. Rispondendo alle istanze contenute nella direttiva in parola, l'Amministrazione –nel triennio 2023 – 2025 -, stabilisce quale importante obiettivo primario la realizzazione di un Progetto antimobbing destinato ai dipendenti, volto a sostegno di lavoratrici e lavoratori in difficoltà a causa di situazioni di disagio e/o vittime di molestie morali e psico-fisiche correlate all'ambiente lavorativo.
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 2023: euro 500.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4385 PG 3	Descrizione obiettivo: 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 delle operatrici e degli operatori sanitarie/i 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 (RipaziaCCM2021) (CUP D49J21014390001) Impegni di spesa nel 2023: euro 0 (la richiesta di proroga del progetto ha fatto slittare l'ultima tranche prevista per il 2023 al 2024. Il finanziamento totale è di euro 400.000,00 tra il 2021 e il 2024) Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4393 PG 01 Progetto CCM 2021 – Area Progettuale	Descrizione obiettivo: Mettere a punto e sperimentare un Modello formativo, basato sulla metodologia del Problem Based Learning – competenze orientate, 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 UUOQ 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.
MINISTERO DELLA SALUTE	DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DELLE RISORSE UMANE E DEL BILANCIO/ EX DIREZIONE GENERALE DELLA COMUNICAZIONE E DEI RAPPORTI EUROPEI E INTERNAZIONALI	Giornata nazionale della salute della donna (istituita con Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 giugno 2015 per promuovere l'informazione, la prevenzione e la cura al femminile.) Impegni di spesa nel 2023: nessuna spesa sostenuta	Descrizione obiettivo: Nell'anno 2023, in occasione della Giornata, giunta all'ottava edizione, è stato organizzato un evento presso l'Auditorium "Cosimo Piccinno" nella sede di Lungotevere Ripa, incentrato sulla medicina di genere, la prevenzione oncologica, la ricerca, la gestione dei rischi psicosociali per le lavoratrici. Nella giornata del 21 aprile, presso Piazza Castellani, antistante alla sede del Ministero sono state offerte gratuitamente visite senologiche, mammografie, ecografie mammarie, visite ginecologiche, ecografie transvaginali e Pap Test. Destinatari dei controlli sono state circa 100 donne in condizioni di maggiore fragilità sociale ed economica, in collaborazione con l'INMP - Istituto Nazionale Salute, Migrazioni e Povertà e la Comunità di S. Egidio.
MINISTERO DELLA SALUTE	DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DELLE RISORSE UMANE E DEL BILANCIO/ EX DIREZIONE GENERALE DELLA COMUNICAZIONE E DEI RAPPORTI EUROPEI E INTERNAZIONALI	Giornata internazionale contro la violenza sulle donne (20 novembre 2023, Ministero della Salute – Auditorium "Cosimo Piccinno", Lungotevere Ripa, 1, Roma) Impegni di spesa nel 2023: nessuna spesa sostenuta	Descrizione obiettivo: La prevenzione e il contrasto dei fenomeni di violenza e abuso costituiscono una priorità per il Ministero della salute, in sinergia con le altre istituzioni, gli Enti e le Associazioni. Nel quadro delle celebrazioni per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, promossa da UN Women a livello globale il 25 novembre, il Ministero della Salute ha organizzato un evento per illustrare i risultati dell'indagine conoscitiva sullo stato di attuazione delle "Linee guida nazionali per le Aziende sanitarie e le Aziende ospedaliere in tema di soccorso e assistenza socio-sanitaria alle donne vittime di violenza".
MINISTERO DEL TURISMO	SEGRETARIATO GENERALE	Quota 20% del Fondo unico nazionale per il turismo di parte corrente e di conto capitale – annualità 2023 Impegni di spesa nel 2023: stanziamenti pari a euro 12.5 milioni per il FUNT 20% di parte corrente e euro 12.5 milioni per il FUNT 20% di conto capitale Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: capitolo 2025, p.g. 1; capitolo 7115, p.g. 1.	Descrizione obiettivo: Gli obiettivi della programmazione del biennio sono: - il sostegno e la valorizzazione del turismo nelle sue diverse articolazioni, come ad esempio il turismo sportivo, enogastronomico, culturale, religioso, sociale, rurale, montano e marino, fluviale e lacuale, nel rispetto della sostenibilità, migliorando il livello dei servizi erogati anche tramite la promozione digitale nonché valorizzando al contempo l'accessibilità e la fruizione ai disabili; - attività di promozione, volte ad incentivare servizi finalizzati al miglioramento dell'attrattività turistica del territorio nazionale; - rilancio produttivo del settore turistico; - manifestazioni, eventi e programmi, che laddove si ripetano in più anni devono avere una propria organicità e funzionalità nell'anno di riconoscimento del contributo economico.

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

Nel questionario sulle politiche settoriali (Q2 - scheda C) le amministrazioni hanno indicato gli interventi sensibili al genere attuati nel corso del 2023, ossia quelle attività che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne. Nel 2023 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. Per una disamina dettagliata si rimanda all'appendice II – sezione C del questionario sulle politiche settoriali dell'amministrazione.

La Presidenza del consiglio dei ministri (Dipartimento per le politiche della famiglia) fra i nuovi interventi segnala **l'Avviso pubblico per l'acquisizione di manifestazioni d'interesse a partecipare all'intervento "BenessereInComune" (BIC 2023), del 30 novembre 2023** che riguarda il Finanziamento rivolto ai Comuni fino a 5.000 abitanti e con almeno 100 minorenni residenti, di età compresa tra 7 e 14 anni alla data del 1° gennaio 2023, per la promozione del benessere delle famiglie da attuarsi attraverso la realizzazione di almeno una delle azioni di seguito elencate:

- 1. Promozione, organizzazione e gestione della banca del tempo quale strumento per lo scambio di servizi e saperi tra le famiglie;*
- 2. Allestimento, implementazione e gestione di spazi attrezzati, anche dotati di una connessione internet, per lo studio in autonomia e per attività laboratoriali artistiche e culturali, ivi comprese le attività extrascolastiche;*
- 3. Allestimento e gestione di spazi sicuri per l'aggregazione sociale di minorenni e famiglie, con particolare attenzione all'inclusione dei minori con disabilità;*
- 4. Organizzazione di eventi ludici ed educativi a carattere sportivo, culturale e artistico, con particolare riferimento alla valorizzazione del territorio;*
- 5. Ideazione e creazione di spazi e percorsi sicuri di mobilità urbana al fine di promuovere l'autonomia dei figli.*

Il Ministero della cultura (Direzione generale organizzazione) segnala l'intervento relativo a **Forme di lavoro a distanza** attuato per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Ministero della cultura (Direzione generale educazione ricerca e istituti culturali) ha indicato fra gli interventi l'organizzazione di due corsi formativi: **"La consapevolezza organizzativa"** e **"La comunicazione e le relazioni interpersonali"** che hanno l'obiettivo di migliorare la gestione dei rapporti e l'esperienza organizzativa nel lavoro.

Il Ministero della salute (Direzione generale della prevenzione sanitaria) ha indicato l'intervento relativo alla **"Salute materno-infantile: formazione degli operatori socio-sanitari ed empowerment delle giovani donne (18-24 anni) sui rischi connessi al consumo di alcol in gravidanza"** realizzato per la promozione delle strategie di prevenzione della salute madre bambino.

Tavola 5.3.5.1 Nuovi interventi realizzati e servizi erogati nel 2023 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	Avviso pubblico per l'acquisizione di manifestazioni d'interesse a partecipare all'intervento "BenessereInComune" (BIC 2023), del 30 novembre 2023 Impegni di spesa nel 2023: Euro 10.575.825,84 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 858/PG 30 Cap. MEF 2102	Descrizione obiettivo: Finanziamento rivolto ai Comuni fino a 5.000 abitanti e con almeno 100 minorenni residenti, di età compresa tra 7 e 14 anni alla data del 1° gennaio 2023, per la promozione del benessere delle famiglie attraverso la realizzazione di almeno una delle azioni di seguito elencate: 1. Promozione, organizzazione e gestione della banca del tempo quale strumento per lo scambio di servizi e saperi tra le famiglie; 2. Allestimento, implementazione e gestione di spazi attrezzati, anche dotati di una connessione internet, per lo studio in autonomia e per attività laboratoriali artistiche e culturali, ivi comprese le attività extrascolastiche; 3. Allestimento e gestione di spazi sicuri per l'aggregazione sociale di minorenni e famiglie, con particolare attenzione all'inclusione dei minori con disabilità; 4. Organizzazione di eventi ludici ed educativi a carattere sportivo, culturale e artistico, con particolare riferimento alla valorizzazione del territorio; 5. Ideazione e creazione di spazi e percorsi sicuri di mobilità urbana al fine di promuovere l'autonomia dei figli.
MINISTERO DELLA CULTURA	DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE	Forme di lavoro a distanza Impegni di spesa nel 2023 Nessun maggiore onere di spesa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio N.D.	Descrizione obiettivo: Rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
MINISTERO DELLA CULTURA	DIREZIONE GENERALE EDUCAZIONE RICERCA E ISTITUTI CULTURALI	La consapevolezza organizzativa Impegni di spesa nel 2023 euro 1.910,00 IVA inclusa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Capitolo 2520 Pg.8	Descrizione obiettivo: Gestire i rapporti e l'esperienza organizzativa nel lavoro
MINISTERO DELLA CULTURA	DIREZIONE GENERALE EDUCAZIONE RICERCA E ISTITUTI CULTURALI	La comunicazione e le relazioni interpersonali Impegni di spesa nel 2023 euro 1.910,00 IVA inclusa Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio Capitolo 2520 Pg.8	Descrizione obiettivo: Gestire i rapporti e l'esperienza organizzativa nel lavoro
MINISTERO DELLA SALUTE	DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA	"Salute materno-infantile: formazione degli operatori socio-sanitari ed empowerment delle giovani donne (18-24 anni) sui rischi connessi al consumo di alcol in gravidanza". Impegni di spesa nel 2023: 0 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4393 pg 1	Descrizione obiettivo: Promuovere strategie di prevenzione della salute madre bambino attraverso azioni formative e informative sui rischi alcol correlati

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 2022:

La **Presidenza del Consiglio dei ministri (Dipartimento per le politiche della famiglia)** ha indicato i seguenti interventi:

- **Avviso pubblico del 18 novembre 2019 per il finanziamento di progetti per la protezione e il sostegno di minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale:**
L'avviso promuove la realizzazione di progetti per la protezione e il sostegno di minori vittime di violenza e maltrattamento, diretti a rafforzare le capacità d'intervento degli attori pubblici e del privato sociale per dare supporto alle vittime minori e alle loro famiglie. In particolare, i progetti, dal carattere sperimentale, potranno riguardare diversi temi, quali la prevenzione ed il contrasto del fenomeno della violenza tra pari, dell'abuso e dello sfruttamento sessuale a danno dei minori, compiuto anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie;
- **Attività del Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza**
Il Centro nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza rappresenta uno strumento di conoscenza e orientamento in quanto offre ai decisori politici, alle diverse amministrazioni, agli operatori e, ai cittadini, un ampio quadro informativo – legislativo, statistico, sociale, educativo – che attengono alle persone

di minore età e ai loro diritti, nel contesto di riferimento offerto dalla Convenzione ONU del 1989;

- **Spese per il sostegno delle adozioni internazionali (rimborsi alle famiglie adottive):**
Si tratta dell'erogazione di rimborsi alle famiglie adottive italiane per le spese sostenute per l'adozione di uno o più figli stranieri concluse negli anni 2021 e 2022;
- **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.**
Si evidenzia, in particolare, un finanziamento dei 17 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 2022; un finanziamento quale terza tranche agli 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;
- **Numero verde di pubblica utilità "114 Emergenza infanzia"**
Il numero verde "114" è un servizio di utilità sociale a tutela dei soggetti minori in condizione di emergenza e disagio psico-fisico.

La Presidenza del Consiglio dei ministri (Struttura di missione anniversari nazionali ed eventi sportivi nazionali e internazionali) (EX D.P.C.M. 21 DICEMBRE 2022) ha indicato i seguenti interventi:

- **"LINA BO BARDI: una memoria che appartiene al nostro futuro":** attraverso la quale si intende celebrare il trentesimo anniversario della morte dell'architetto Lina Bo Bardi (1914-1992), tra le più note protagoniste femminili dell'architettura contemporanea, insignita del Leone d'Oro speciale alla memoria nell'ambito della 17 Mostra Internazionale di Architettura della Biennale di Venezia;
- **Produzione del secondo docufilm della serie "Ossi di Seppia – Memories – I ragazzi delle scorte" – Titolo del docufilm: "Antonio Montinaro, caposcorta di Giovanni Falcone":** si tratta di uno strumento di divulgazione della cultura della legalità e dell'impegno contro la criminalità. La prosecuzione della collaborazione con la Polizia di Stato, avviata nel 2022, intende continuare la campagna di sensibilizzazione della collettività, sul tema della memoria, per portare alla luce testimonianze e modelli valoriali propri della storia della Polizia di Stato.

Il Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del consiglio dei ministri ha indicato i seguenti interventi:

- **Reti ultraveloci – Banda ultra-larga e 5G** viene specificato che 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;*

- **Gruppo di lavoro per il superamento del divario di genere nell'ambito delle competenze digitali:**

con lo scopo di definire azioni di sistema organiche e concrete volte a contrastare il problema del divario di genere nelle discipline STEM, partendo da quelle ICT.

Il gruppo ha prodotto un documento che contiene una sintesi delle esperienze raccolte con l'obiettivo di elaborare riflessioni e proposte che possano migliorare le iniziative esistenti, favorire nuove collaborazioni e reti virtuose a sostegno della partecipazione femminile nei processi di trasformazione digitale;

- **Bando “Futura”** attraverso il quale vengono finanziati progetti di formazione innovativi volti ad accrescere le competenze digitali delle giovani donne (18-50 anni) in Italia al fine di garantire migliori opportunità e condizioni di inserimento nel mondo del lavoro.

Il Ministero dell'economia e delle finanze (Dipartimento del tesoro/Direzione rapporti finanziari internazionali) segnala due interventi relativi agli **Oneri da partecipazione a Banche, Fondi e Organizzazioni Internazionali**: l'obiettivo è la Cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come donatore e come azionista. Inoltre, il Dipartimento indica un ulteriore intervento relativo agli **Oneri derivanti dalla partecipazione dell'Italia all'*International Finance Facility for Immunization* (IFFIm)** che costituisce lo strumento finanziario a supporto dell'attività della GAVI Alliance, che finanzia programmi di accesso equo ed universale alle vaccinazioni nei paesi a basso reddito.

Il Ministero delle imprese e del *made in Italy* (Direzione generale per gli incentivi alle imprese) in continuità con il 2022 ha valutato sensibili al genere due interventi volti a promuovere l'autoimprenditorialità anche femminile:

- **ON – Oltre NITO:**

Si tratta di un intervento 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.

Finanzia le imprese con progetti di investimento che puntano a realizzare nuove iniziative o ampliare, diversificare o trasformare attività esistenti nei settori manifatturiero, servizi, commercio e turismo. Il finanziamento riguarda le imprese che vogliono avviare o sviluppare attività imprenditoriali nel settore per la Produzione

di beni nei settori dell'industria, dell'artigianato e della trasformazione dei prodotti agricoli; nel settore dei servizi alle imprese e alle persone, nel settore del commercio e del turismo;

○ **DM 24 settembre 2014 "Smart&Start Italia" e successive modificazioni:**

l'intervento 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: 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.*

Inoltre, per favorire la nascita e la crescita delle start-up innovative ad alto contenuto tecnologico 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 per cento delle spese e/o costi ammissibili. Per le start-up innovative localizzate nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna, Sicilia, Molise e Abruzzo il finanziamento agevolato è restituito dall'impresa beneficiaria in misura parziale, per un ammontare pari all'70 per cento dell'importo del finanziamento agevolato concesso. Nel caso di start-up innovative la cui compagine, alla data di presentazione della domanda di concessione delle agevolazioni, sia interamente costituita da giovani di età non superiore ai 35 anni e/o da donne, o preveda la presenza di almeno un esperto, in possesso di titolo di dottore di ricerca o equivalente da non più di 6 anni e impegnato stabilmente all'estero in attività di ricerca o didattica da almeno un triennio, l'importo del finanziamento agevolato è pari all'90 per cento 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.*

È utile evidenziare che con il decreto 11 maggio 2023 dell'attuale Ministero delle Imprese e del Made in Italy sono assegnate allo strumento «Smart&Start Italia» risorse del Programma nazionale "Ricerca, innovazione e competitività per la transizione verde e digitale 2021-2027"⁷³⁵.

Il Ministero della giustizia (Direzione generale detenuti e trattamento) ha indicato i seguenti interventi:

- **Attività lavorativa dei detenuti alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria:** come l'anno precedente, sono proseguiti i progetti di occupazione dei detenuti in attività lavorativa retribuita per agevolare lo sviluppo di competenze professionali, del senso di responsabilità ed assicurare il funzionamento dei servizi ed il mantenimento delle strutture;

⁷³⁵ Decreto ministeriale 11 maggio 2023 - Smart&Start Italia. Assegnazione risorse PN RIC (mimit.gov.it).

- **Incremento occupazione popolazione detenuta -L.178 del 2020:** l'intervento è diretto alla Promozione di nuove attività. Produzioni industriali, artigianali ed agricole in gestione diretta;
- **Attività trattamentali negli istituti Penitenziari:** sono proseguite le attività trattamentali che, attraverso la partecipazione alle attività culturali, ricreative e sportive promuovono l'incentivazione al reinserimento ed al cambiamento dello stile di vita.

Il Ministero della salute (Direzione generale della prevenzione sanitaria) segnala:

- **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 l'obiettivo di Migliorare la qualità dei dati, l'offerta e l'adeguatezza delle procedure di esecuzione e la divulgazione delle informazioni sull'interruzione volontaria di gravidanza;
- **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 del 2018, al fine di monitorare l'attuazione degli interventi volti alla promozione, applicazione e sostegno alla medicina di genere previste nel Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere;
- **decreto ministeriale 18 maggio 2021 "test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce":** l'amministrazione segnala che I test genomici, rappresentano un valido strumento decisionale a disposizione dei medici 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 clinici-patologici, strumentali e molecolari, e insieme alla valutazione dei benefici attesi, delle comorbidità e della preferenza delle pazienti, indirizzano verso opzioni terapeutiche più adatte allo specifico caso concreto (medicina personalizzata).

Il Dipartimento dell'amministrazione generale, delle risorse umane e del bilancio/ex direzione generale della comunicazione e dei rapporti europei e internazionali del Ministero della salute ha indicato la **campagna di comunicazione sui *social network* per il papilloma virus (hvp)** che ha lo scopo di sensibilizzare le persone sul tumore del collo dell'utero e sui metodi di prevenzione disponibili e offerti dal Servizio sanitario nazionale.

Tavola 5.3.5.2 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2023 in continuità con il 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)	"LINA BO BARDI: una memoria che appartiene al nostro futuro" Impegni di spesa nel 2023: euro 16.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 216 "Somme da destinare alle celebrazioni degli anniversari di interesse nazionale", piano gestionale 1 Capitolo MEF 2098	Descrizione obiettivo: Il progetto "LINA BO BARDI: una memoria che appartiene al nostro futuro" intende celebrare il trentesimo anniversario della morte dell'architetto Lina Bo Bardi (1914-1992), tra le più note protagoniste femminili dell'architettura contemporanea, insignita del Leone d'Oro speciale alla memoria nell'ambito della 17 Mostra Internazionale di Architettura della Biennale di Venezia.
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 del secondo docufilm della serie "Ossi di Seppia – Memories – I ragazzi delle scorte" – Titolo del docufilm: "Antonio Montinaro, caposcorta di Giovanni Falcone" Impegni di spesa nel 2023: euro 80.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 216 "Somme da destinare alle celebrazioni degli anniversari di interesse nazionale", piano gestionale 1 Capitolo MEF 2098	Descrizione obiettivo: La prosecuzione della collaborazione con la Polizia di Stato, avviata nel 2022, intende continuare la campagna di sensibilizzazione della collettività, in special modo dei 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 divulgazione della cultura della legalità e dell'impegno contro la criminalità.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	Reti ultraveloci – Banda ultra-larga e 5G Impegni di spesa nel 2023: non applicabile in quanto le risorse sono gestite attraverso la contabilità speciale del PNRR. Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: PNRR	Descrizione obiettivo: L'investimento comprende l'affidamento delle concessioni e comprende cinque progetti di connessione più rapida: 1. "Italia a 1 Giga"; 2. "Italia 5G"; 3. "Scuole connesse"; 4. "Strutture sanitarie connesse"; 5. "Isole minori connesse".
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	Gruppo di lavoro per il superamento del divario di genere nell'ambito delle competenze digitali Impegni di spesa nel 2023: N/A Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: N/A	Descrizione obiettivo: 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.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	Bando "Futura" Impegni di spesa nel 2023: euro 4.818.772 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Fondo complementare PNRR	Descrizione obiettivo: Il bando ha l'obiettivo di finanziare progetti di formazione validi ed innovativi volti ad accrescere le competenze digitali delle giovani donne (18-50 anni) in Italia al fine di garantire migliori opportunità e condizioni di inserimento nel mondo del lavoro.

(Segue) Tavola 5.3.5.2 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2023 in continuità con il 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 LE POLITICHE DELLA	Avviso pubblico del 18 novembre 2019 per il finanziamento di progetti per la protezione e il sostegno di minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale Impegni di spesa nel 2023: euro 700.876,20 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 519/PG 1 Cap. MEF 2102	Descrizione obiettivo L'avviso promuove l'attuazione di progetti per la protezione e il sostegno di minori vittime di violenza e maltrattamento, volti a potenziare le capacità d'intervento degli attori pubblici e del privato sociale per fornire adeguate risposte alle situazioni di disagio e fragilità in cui vertono le vittime minori e le loro famiglie.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA	Attività del Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza Impegni di spesa nel 2023: euro 5.000.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 530/PG 1 Cap. MEF 2147	Descrizione obiettivo: 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 le 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 PER LE POLITICHE DELLA	Spese per il sostegno delle adozioni internazionali (rimborsi alle famiglie adottive) Impegni di spesa nel 2023: euro 6.100.937,18 (di cui euro 3.253.425,78 sul PG 1 e euro 2.847.511,40 sul PG 30) Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 538/PG 1 e PG 30 (vedi sopra) Cap. MEF 2134	Descrizione obiettivo: Erogazione di rimborsi alle famiglie adottive italiane per le spese sostenute per l'adozione di uno o più figli stranieri concluse negli anni 2021 e 2022.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA	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. Impegni di spesa nel 2023: euro 13.926.673,50 (di cui euro 3.109.643,26 sul PG 1 e euro 10.775.592,74 sul PG 30 ed euro 41.437,50 sul PG 20) Capitolo/piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 518/PG 1, PG 30 e PG 20	Descrizione obiettivo: Bandi di finanziamento rivolti agli Enti autorizzati che rappresentano un ulteriore sostegno agli Enti stessi, con effetti potenzialmente positivi sui nuclei familiari adottivi che si rivolgono loro e con potenziale diverso impatto - in base al genere - sui genitori adottivi, con particolare riguardo alle differenze di reddito e ai diversi carichi di cura.
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA	Numero verde di pubblica utilità "114 Emergenza infanzia" Impegni di spesa nel 2023: euro 731.587,96, così impegnati: - Impegno n. 1 euro 14.640,00 sul Cap. 533/PG 1 - Impegno n. 2 euro 499.992,36 sul Cap. 533/PG 1 - Impegno n. 3 euro 216.955,60 sul Cap. 533/PG 20	Descrizione obiettivo: 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.

(Segue) Tavola 5.3.5.2 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2023 in continuità con il 2022 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	DIPARTIMENTO DEL TESORO / DIREZIONE RAPPORTI FINANZIARI INTERNAZIONALI	Oneri da partecipazione a Banche, Fondi e Organizzazioni Internazionali Impegni di spesa nel 2023: euro 320.222.393,30 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 7175 pg.01	Descrizione obiettivo: Cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come donatore
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	DIPARTIMENTO DEL TESORO / DIREZIONE RAPPORTI FINANZIARI INTERNAZIONALI	Oneri da partecipazione a Banche, Fondi e Organizzazioni Internazionali Impegni di spesa nel 2023: euro 56.646.996,06 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 7179 pg.01	Descrizione obiettivo: Cooperazione e sostegno allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi a basso e medio reddito membri di Banche e Fondi multilaterali di sviluppo presso le quali l'Italia partecipa come azionista.
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	DIPARTIMENTO DEL TESORO / DIREZIONE RAPPORTI FINANZIARI INTERNAZIONALI	ONERI DERIVANTI DALLA PARTECIPAZIONE DELL'ITALIA ALL'INTERNATIONAL FINANCE FACILITY FOR IMMUNIZATION (IFFIm) Impegni di spesa nel 2023: euro 27.500.000 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 1649 – PG 1	Descrizione obiettivo: L'IFFIm è lo strumento finanziario a supporto dell'attività della GAVI Alliance, che finanzia programmi di accesso equo ed universale alle vaccinazioni nei paesi a basso reddito.
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	DIREZIONE GENERALE PER GLI INCENTIVI ALLE IMPRESE	ON – Oltre NITO Impegni di spesa nel 2023: 136.382.307,49 (inteso come importo complessivo ammesso) Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 7490/1 Le risorse sono gestite attraverso un conto di tesoreria intestato al Soggetto gestore Invitalia n. 25065, aperto presso la Tesoreria Centrale dello Stato ai sensi dell'art.1, comma 71, della legge 11/12/2016, n. 232	Descrizione obiettivo: È possibile avviare o sviluppare attività imprenditoriali per: • Produzione di beni nei settori dell'industria, dell'artigianato e della trasformazione dei prodotti agricoli; • Fornitura di servizi alle imprese e alle persone; • Commercio di beni e servizi; • Turismo. I progetti ammissibili rientrano in 2 grandi categorie: • 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) • Consolidamento: rivolto a società costituite da 36 a 60 mesi e per progetti fino ad 3 milioni di euro (CAPO III della normativa). 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.
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	DIREZIONE GENERALE PER GLI INCENTIVI ALLE IMPRESE	DM 24 settembre 2014 "Smart&Start Italia" e successive modificazioni Impegni di spesa nel 2023: euro 59.637.312,10 (inteso come importo ammesso) Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Capitolo 7483/4	Descrizione obiettivo: 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 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). 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: 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

(Segue) Tavola 5.3.5.2 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2023 in continuità con il 2022 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 Impegni di spesa nel 2023: Euro 124.516.095 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 1764 p.g.2	Descrizione obiettivo: 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	Incremento occupazione popolazione detenuta -L.178/2020 Impegni di spesa nel 2023: 970.606 Euro Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno) Cap.1761 p.g.15 Somme da destinare alla promozione e allo sviluppo della formazione professionale e del lavoro dei detenuti.	Descrizione obiettivo: Promozione di nuove attività. Produzioni industriali, artigianali ed agricole in gestione diretta.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	Attività trattamentali negli Istituti Penitenziari Impegni di spesa nel 2023: 1.484.030 Euro Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap.1761 p.g.12	Descrizione obiettivo: Incentivazione al reinserimento ed al cambiamento dello stile di vita attraverso la partecipazione alle attività culturali, ricreative e sportive.
MINISTERO DELLA SALUTE	DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA	"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" Impegni di spesa nel 2023: euro 35.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: cap. 4393 pg 1	Descrizione obiettivo: Migliorare la qualità dei dati, l'offerta e l'appropriatezza delle procedure di esecuzione e la divulgazione delle informazioni sull'interruzione volontaria di gravidanza
MINISTERO DELLA SALUTE	DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA	Attività nell'ambito della Medicina di Genere (art.3 della legge 11 gennaio 2018, n. 3) Impegni di spesa nel 2023: Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:	Descrizione obiettivo: -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 e della Segreteria Scientifica, e riguarda la partecipazione e il coordinamento dei Gruppi di Lavoro, la collaborazione alla predisposizione dei verbali, le riunioni periodiche di coordinamento. 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 2023: 10.000.000,00 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 2301	Descrizione obiettivo: 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).
MINISTERO DELLA SALUTE	DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE, DELLE RISORSE UMANE E DEL BILANCIO/ EX DIREZIONE GENERALE DELLA COMUNICAZIONE E DEI RAPPORTI EUROPEI E INTERNAZIONALI	Campagna di comunicazione sui social network per il papilloma virus (HPV) Impegni di spesa nel 2023: nessuna spesa sostenuta Capitolo 5508 piano gestionale 1	Descrizione obiettivo: Nell'anno 2023 sono state realizzate una serie di attività di comunicazione sui social media incentrate sul tema dell'HPV, mirando a sensibilizzare il pubblico sul tumore del collo dell'utero e sui metodi di prevenzione disponibili e offerti dal Servizio sanitario nazionale. La campagna è stata diffusa sui canali social (Facebook, Twitter, Instagram e LinkedIn).

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte C - Interventi sensibili al genere ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne. Per dettaglio vedi Appendice II.

5.3.6 - Nuovi Interventi classificati come da approfondire (0*)

Nella presente edizione del consuntivo 2023, il questionario somministrato alle amministrazioni riguardante le politiche settoriali contiene una sezione (scheda D) in cui, viene chiesto di indicare i più rilevanti nuovi interventi classificati come da approfondire (0*), segnalati anche nei dati di riclassificazione della spesa, e l'indicazione dei motivi per cui l'amministrazione li ha ritenuti di complessa classificazione; tale sezione l'anno precedente era dedicata a rendicontare gli interventi più rilevanti per l'azione settoriale dell'amministrazione stessa e non riconosciuti come diretti alla riduzione dei divari o sensibili al genere, in quanto non collocati nelle schede B o C.

Come ricordato nelle linee guida alla circolare al Bilancio di genere 2023⁷³⁶, 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. A titolo esemplificativo si riportano alcune casistiche presentate dalle amministrazioni.

La Presidenza del Consiglio dei ministri (Dipartimento Casa Italia) ha indicato fra gli interventi "da approfondire" il **"Bando pubblico per il finanziamento dei progetti per il piano nazionale per la riqualificazione dei piccoli Comuni"** che riguarda la Selezione dei progetti di investimento pubblico da finanziare nell'ambito del "Piano nazionale per la riqualificazione dei piccoli comuni". I progetti sono finalizzati alla *"tutela dell'ambiente, del patrimonio culturale e del paesaggio, alla mitigazione del rischio idrogeologico, alla salvaguardia e riqualificazione urbana dei centri storici, alla messa in sicurezza delle infrastrutture stradali e degli istituti scolastici, alla promozione dello sviluppo economico e sociale e all'insediamento di nuove attività produttive, nonché alla ristrutturazione dei percorsi viari di particolare valore storico e culturale destinati ad accogliere flussi turistici che utilizzino modalità di trasporto a basso impatto ambientale"*. L'amministrazione segnala che fra i criteri stabiliti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 maggio 2022 per l'attribuzione dei punteggi a ciascun progetto, e previsti nel Bando citato, vi è anche l'attribuzione di punteggio in base al criterio "garantire la parità di genere" per cui tale intervento potrebbe avere impatti di genere.

La Presidenza del Consiglio dei ministri (Struttura di missione anniversari nazionali ed eventi sportivi nazionali e internazionali (EX decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 21 dicembre 2022) ha segnalato l'evento **"9 ottobre 1963-2023. 60 anni di Vajont – Siamo noi il futuro del pianeta"**; si tratta di un Progetto realizzato grazie alla collaborazione con il Comune di Longarone, con il quale è stato sottoscritto un accordo ex art. 15 della legge n. 241/1990. Con tale evento si è voluto celebrare il 60° anniversario della tragedia del Vajont e, soprattutto, avviare un progetto che vede direttamente coinvolti giovani provenienti da tutta Italia e quindi con probabile presenza femminile, che, riuniti in quei luoghi, hanno potuto approfondire la conoscenza dell'ambiente montano, nonché di apprendere nozioni utili al rispetto dell'ambiente e, in particolare, della montagna. Inoltre, viene indicato il **"Progetto editoriale in occasione dell'ottantesimo anniversario dall'inizio della resistenza italiana all'occupante nazista e dell'eccidio di Cefalonia"** – Accordo sottoscritto con lo Stato Maggiore della Difesa ai sensi dell'articolo 15 della legge n. 241 del 1990 con l'obiettivo di divulgare presso le scuole, di I e di II grado, la memoria degli uomini

⁷³⁶ https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2024/circolare_n_26_2024/.

appartenenti alle Forze Armate che si opposero all'occupante nazista sia in Italia che all'estero. L'iniziativa vede il diretto coinvolgimento delle scolaresche. Pertanto, l'amministrazione ha comunicato che, ai sensi anche di quanto indicato dalle "Linee guida" emanate per la redazione del bilancio di genere 2023, vista la forte presenza femminile nel settore culturale e dell'istruzione, tali interventi si prestano all'acquisizione di ulteriori informazioni per verificarne eventuali impatti diretti o indiretti di genere.

Il Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei ministri segnala, fra gli interventi che rientrano fra quelli che sono oggetto di approfondimento per valutare eventuali impatti sulla parità di genere, le Azioni nell'ambito della Missione 1, misura 1.7, del PNRR, **"Competenze digitali di base"**:

Tale intervento ha lo scopo di supportare lo sviluppo delle competenze digitali dei cittadini coinvolgendo complessivamente entro il 2026 oltre due milioni di cittadini in attività di facilitazione digitale e formazione attraverso due azioni:

- servizio civile digitale, in collaborazione con il Dipartimento Politiche Giovanili, con tre cicli annuali di coinvolgimento di circa 8300 volontari impegnati in programmi di enti di Servizio Civile Universale indirizzati alla facilitazione e all'educazione digitale;
- rete dei servizi di facilitazione digitale, con l'obiettivo di attivazione di 3mila punti di facilitazione digitale in modo omogeneo sul territorio sulla base di accordi e piani operativi con le Regioni/PA.

Inoltre, viene indicata, fra tali interventi, la **"Realizzazione sito Repubblica Digitale"**: Il nuovo portale di Repubblica Digitale che rientra nell'ambito dell'iniziativa strategica nazionale "Repubblica Digitale", coordinata dal Dipartimento per la trasformazione digitale, che ha lo scopo la promozione e l'educazione sulle tecnologie del futuro, dando così supporto al processo di sviluppo del Paese.

La Presidenza del consiglio dei ministri (Dipartimento per le politiche della famiglia) ha segnalato l'**Attività di ricerca in ambito psicosociale condotta per mezzo di metodologie quanti-qualitative di ricerca per la rilevazione e analisi di dati e informazioni relative ad atteggiamenti e comportamenti della popolazione in età d'infanzia e adolescenza**, che tengano anche conto dei riflessi psicosociali della diffusione della pandemia da COVID-19, nonché la definizione di policy e interventi politici, educativi e di orientamento.

Il Ministero dell'economia e delle finanze (Guardia di finanza) ha indicato il **"Concorso per il conferimento di buoni bebè"** che consiste nell'erogazione di risorse destinate al sostegno della natalità e il **Concorso per il conferimento di buoni scuola** che si attua attraverso l'assegnazione di buoni scuola a fronte di spese sostenute per la frequenza scolastica dei figli che hanno terminato con esito positivo le scuole secondarie di I e II grado, con esclusione dell'anno del diploma.

Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (Direzione generale per la diplomazia pubblica e culturale) ha indicato i seguenti interventi classificati nei dati di riclassificazione come "sensibili al genere" (codice 2), l'amministrazione, tuttavia, non dispone di elementi che possano confermare e/o escludere in via definitiva un qualche impatto sulle disuguaglianze di genere e si riserva pertanto di fare una riflessione al riguardo per la prossima rilevazione:

- l'intervento relativo all'elargizione di **"Borse di studio"** (legge n. 288 del 1955): Le borse di studio sono un contributo economico versato ai beneficiari, direttamente o attraverso convenzioni con le Università italiane, esse vengono considerate un

prezioso strumento di diplomazia pubblica e culturale in grado di accrescere e amplificare il soft power del nostro Paese: *i cittadini stranieri formati grazie ad esse divengono, al rientro nei rispettivi Paesi, naturali "ambasciatori" dell'Italia nel mondo, contribuendo a promuoverne interessi e valori;*

- I **"Contributi ad istituzioni scolastiche e universitarie straniere per la creazione ed il funzionamento di cattedre di lingua italiana"** (L. 296 del 1998) che sono concessi alle Università straniere per la promozione della lingua italiana a livello universitario;
- Il **"Contributo in favore dell'associazione Uni-Italia per potenziare la promozione della frequenza di corsi universitari o livello universitario in Italia da parte di studenti stranieri"** (Legge n. 234 del 2021 articolo 1 comma 307, legge di bilancio 2022) per la promozione della frequenza di livello universitario o post-universitario in Italia da parte di studenti stranieri attraverso:
 - 1) partecipazione a eventi promozionali dello studio in Italia;
 - 2) apertura di nuovi Centri Uni-Italia;
 - 3) supporto alla creazione della prima rete nazionale Alunni;
 - 4) borse di studio;
 - 6) studio della lingua italiana.

Il Ministero dell'istruzione e del merito (Direzione generale per il personale scolastico) indica l' **"Assegnazione risorse finanziarie per il pagamento delle commissioni e dei comitati di vigilanza per le procedure di reclutamento del personale scolastico"** (DPCM 24/04/2020).

L'amministrazione ha inserito tale intervento nella scheda D fra gli "Interventi da approfondire" in quanto ha fatto una riflessione sulla normativa che prevede che *nella nomina delle commissioni di concorso, deve essere rispettato il principio dettato dall'art. 57 co. 5 punto 1 lettera a) del decreto legislativo 165 del 2001 "riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso"*.

Il Ministero della salute (Dipartimento dell'amministrazione generale, delle risorse umane e del bilancio/ex direzione generale della comunicazione e dei rapporti europei e internazionali) ha indicato la **"Campagna di comunicazione contro autolesionismo e cyberbullismo"** che ha l'obiettivo di sensibilizzare i giovani e le famiglie su tale tema. L'amministrazione comunica che una volta completate le attività progettuali sarà possibile verificare se l'intervento è sensibile al genere e quindi avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne.

5.4 - Alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio

5.4.1 - Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto del divario di genere in Paesi terzi

La protezione e la promozione dei diritti delle donne, dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione femminile, nonché la lotta contro ogni forma di discriminazione e violenza a danno di donne, ragazze e bambine rappresentano una priorità chiave dell'azione dell'Italia nel campo internazionale dei diritti umani, nei contesti multilaterali e regionali, nelle relazioni bilaterali con i Paesi terzi e nell'ambito dei programmi della Cooperazione Italiana allo sviluppo, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU (in particolare l'obiettivo numero 5), con la Strategia UE sulla parità di genere 2020-2025 e con il connesso Terzo Gender Action Plan (GAP III).

La protezione e promozione dei diritti delle donne e la lotta contro ogni forma di discriminazione e violenza sessuale e di genere ha rappresentato anche una priorità dell'ultimo mandato dell'Italia (2019-2021) nel Consiglio dei Diritti Umani (CDU) delle Nazioni Unite. Sempre nelle iniziative in materia di diritti umani in CDU e in Assemblea Generale (AG), insieme ai partner dell'Unione Europea, l'Italia si è impegnata ad assicurare l'inserimento delle questioni di genere in tutti i documenti pertinenti, nonché a seguire un approccio che tenga pienamente conto delle discriminazioni multiple e intersezionali a cui sono sottoposte molte donne e ragazze.

In ambito Nazioni Unite, inoltre, l'Italia è parte della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne e dei relativi Protocolli aggiuntivi e partecipa attivamente ai lavori della Commissione dell'ECOSOC sulla condizione femminile (Commission on the Status of Women - CSW), principale forum internazionale dedicato al tema dei diritti delle donne, che si riunisce ogni anno. A conferma dell'impegno italiano in questo settore, si segnala che nel mese di aprile 2024 l'Italia è stata eletta membro della Commissione sulla condizione femminile per il periodo 2025-2029.

L'uguaglianza di genere rappresenta inoltre uno dei temi prioritari anche nell'ambito della Presidenza italiana del G7 per il 2024 e ad esso è dedicato un apposito gruppo di lavoro.

L'Italia sostiene con forza le campagne internazionali per l'eradicazione delle pratiche dannose contro donne e ragazze, come le mutilazioni genitali femminili e i matrimoni precoci e forzati, anche promuovendo e partecipando attivamente ai negoziati sulle relative risoluzioni dell'Assemblea Generale (AG) e del Consiglio dei Diritti Umani. In tal senso, essa è compresa tra i Paesi parte del "gruppo ristretto" che presenta la Risoluzione contro i matrimoni precoci e forzati in AG e in CDU.

La difesa e la promozione dei diritti fondamentali delle donne e la promozione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica⁷³⁷, sono stati al centro degli sforzi del semestre di Presidenza italiana del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa (17 novembre 2021 - 20 maggio 2022), nella convinzione che l'emancipazione femminile sia anche collegata alla riduzione della violenza sulle donne. Alla luce del profondo impatto che la pandemia ha avuto sulle donne, facendo registrare un drammatico aumento degli episodi di violenza

⁷³⁷ Convenzione di Istanbul.

domestica e abusi di genere e di una significativa contrazione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, nel corso del semestre di Presidenza, l'Italia ha promosso in seno al Consiglio d'Europa una riflessione più ampia sul tema del potenziamento e dell'emancipazione femminile e del contrasto a tutte le forme di violenza e discriminazione.

L'uguaglianza di genere e l'emancipazione di donne, ragazze e bambine sono una preconditione essenziale per l'eradicazione della povertà e per la costruzione di una società globale basata sullo sviluppo sostenibile, sulla giustizia sociale e sui diritti umani. Un obiettivo, questo, che rappresenta una delle priorità dell'azione di cooperazione internazionale per lo sviluppo, come prescritto dalla legge che la disciplina⁷³⁸ ed in linea con gli impegni assunti dall'Italia a livello internazionale per il raggiungimento dell'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

In questa prospettiva, in coerenza con le modalità proprie per la trattazione del tema dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di donne, ragazze e bambine, nel corso delle pregresse presidenze del G7, nella seconda metà del 2023, è stato avviato un percorso di riflessione ed approfondimento allo scopo di identificare le priorità in materia della Presidenza italiana del G7 per il 2024. In questo esercizio preliminare, adottando una prospettiva d'analisi che sottende un approccio trasversale per l'uguaglianza di genere (*gender mainstreaming approach*), la promozione e protezione dei diritti delle donne, ragazze e bambine è stata declinata rispetto alle dinamiche multisettoriali e multi-attoriali individuando i risultati conseguiti e le sfide e i divari da affrontare e colmare, rivolgendo, altresì, una particolare attenzione alla condizione della popolazione femminile nel continente africano.

Quanto sopra illustrato ha avuto un impatto diretto nelle attività condotte a livello tecnico-operativo dalla cooperazione italiana attraverso l'attuazione di programmi umanitari e di sviluppo specificatamente rivolti all'uguaglianza di genere, ma anche attraverso l'inclusione trasversale (*mainstreaming*) dell'uguaglianza di genere in tutte le azioni di cooperazione.

5.4.2 - Strumenti operativi e manuale per l'analisi di genere dell'AICS

In attuazione degli impegni assunti nell'ambito delle Linee guida per l'uguaglianza di genere e l'empowerment di donne, ragazze e bambine 2020/2024" dalla cooperazione italiana⁷³⁹, è stata avviata la realizzazione di una serie di attività per rafforzare la capacità interna di formulare, gestire e monitorare interventi sempre più sensibili al genere, oltre che per diffonderne i risultati raggiunti. In particolare, nel 2022 è stata avviata la redazione dei Manuali operativi sull'uguaglianza di genere e pubblicato un Glossario di genere⁷⁴⁰.

Nel corso del 2023 sono state tradotte e pubblicate le Linee guida in inglese, francese, spagnolo ed arabo e il Glossario di genere in inglese, francese e spagnolo, con l'obiettivo di rafforzare la condivisione e la diffusione dei contenuti sia a livello internazionale, con gli altri donatori e con le organizzazioni multilaterali e della società civile, sia a livello locale, con la popolazione beneficiaria, oltre che con le autorità, comunità e organizzazioni locali che svolgono un ruolo fondamentale nella realizzazione dei progetti.

⁷³⁸ Art. 1, comma 2 della Legge 11 agosto 2014, n. 125.

⁷³⁹ Adottate da AICS nel dicembre 2020 ed approvate dal CICS - Comitato Interministeriale per la Cooperazione allo Sviluppo - il 15 ottobre 2021.

⁷⁴⁰ Il Glossario è stato approvato dal Direttore dell'AICS con Determina n. 185 del 01-07-2022.

Nel 2023, è stato, inoltre, adottato il Manuale per l'analisi di genere⁷⁴¹. Tale documento è uno strumento operativo realizzato per fornire una metodologia standardizzata e coerente per l'elaborazione delle analisi di genere⁷⁴². L'obiettivo ultimo è stato quello di garantire un approccio sensibile al genere nei programmi Paese e in tutte le iniziative di cooperazione allo sviluppo, incluse – laddove possibile – quelle di aiuto umanitario, intraprese direttamente e attuate dai soggetti che realizzano interventi di cooperazione finanziati e/o cofinanziati dall'Italia.

Il Manuale e della cooperazione internazionale, è un supporto per gli operatori impegnati nella definizione di politiche, programmi e progetti – a livello locale, nazionale ed internazionale - affinché possano affinare le proprie capacità di elaborare analisi adeguate a promuovere un approccio sempre sensibile al genere in tutte le iniziative ed i programmi finanziati dalla cooperazione italiana, in linea con il principio del “do no harm”.

Tale iniziativa è coerente con gli impegni assunti dall'Italia nell'ambito delle “Linee guida sull'uguaglianza di genere e l'empowerment di donne, ragazze e bambine (2020/2024)”⁷⁴³, che prevedono venga garantita la trasversalità (mainstreaming) di genere in ogni iniziativa di cooperazione realizzata dagli attori del sistema Italia, attraverso un supporto tecnico e favorendo l'utilizzo di un approccio multidimensionale all'emancipazione 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 “L'uguaglianza di genere, l'aiuto umanitario e i contesti fragili”.

Il Manuale analizza l'importanza dell'analisi di genere e le sue modalità di realizzazione nelle diverse tipologie di politiche, programmi e progetti. Il documento contiene indicazioni sulle diverse modalità di raccolta dati e per la rilevazione delle problematiche relative alle discriminazioni di genere, fornendo esempi di domande utili per l'analisi generale della problematica. Viene posta particolare attenzione all'intersezionalità, ossia alla teoria che suggerisce che le caratteristiche sociali che identificano le persone (come razza, etnia, fede, status socioeconomico, classe, casta, posizione geografica, età, abilità, orientamento sessuale, religione o credo, stato di migrazione e genere) si uniscono, o si intersecano/sovrappongono, condizionando l'esperienza vissuta di un individuo e contribuiscono a esperienze discriminatorie uniche. Un accento particolare è posto sulle donne con disabilità, che si trovano ad affrontare discriminazioni, pregiudizi ed emarginazione, e subiscono discriminazioni e violazioni dei loro diritti a causa dell'effetto combinato del genere con l'età e la disabilità.

5.4.3 - Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto dei divari di genere in Paesi terzi. Dati di sintesi.

A livello operativo, nel corso del 2023, 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 ostacoli che si frappongono al godimento pieno dei loro diritti e mirano ad intervenire sulle cause strutturali delle disuguaglianze di genere. I programmi, concentrati in particolare nel continente africano, ma anche in Medio Oriente, America latina ed Europa, hanno

⁷⁴¹ Determina 2510 del 26-09-2023. Il Manuale per l'analisi di genere è stato redatto dalla Vice Direzione Tecnica con il coinvolgimento attivo delle Sedi estere - in particolare della Sede AICS di Dakar -, degli Uffici tematici, dell'Unità statistica, dell'Unità Emergenza e Stati fragili e del Gruppo efficacia della VDT.

⁷⁴² Il documento è consultabile sul sito dell'Agenzia, nella pagina specificatamente dedicata all'Uguaglianza di genere ed è attualmente disponibile in italiano ed in fase di traduzione in diverse lingue (Strumenti-operativi_Analisi-di-genereDEF.pdf (aics.gov.it)).

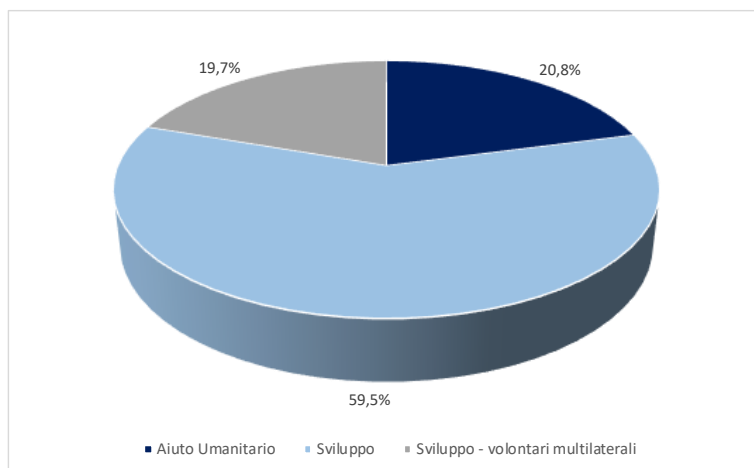
⁷⁴³ Linee-guida-sull'Uguaglianza-di-Genere-e-Empowerment-di-Donne-Ragazze-e-Bambine-LLGG_GENDER_.pdf (aics.gov.it).

promosso la riduzione del divario di genere potenziando tre aspetti prioritari per la Cooperazione italiana: la protezione delle donne, che include la lotta alla violenza sessuale e di genere, domestica e non, la promozione della salute materno-infantile e riproduttiva, la raccolta dei dati disaggregati e l'inclusione delle donne nelle azioni umanitarie e per la pace; l'emancipazione delle donne, attraverso la riduzione delle barriere per l'accesso al credito, l'emancipazione economica, il supporto dell'occupazione femminile e la promozione del ruolo delle donne nella vita politica; la resilienza delle donne, grazie al potenziamento delle loro capacità, l'istruzione, la formazione professionale e il sostegno all'impiego anche nell'economia verde, l'inserimento nei sistemi agricoli e la sicurezza alimentare, il potenziamento del loro ruolo nella salvaguardia dell'ambiente e nella lotta ai cambiamenti climatici.

Nel corso del 2023, sono state deliberate svariate iniziative finalizzate al raggiungimento dell'uguaglianza di genere in Albania, Egitto, Etiopia, Gibuti, Giordania, Iraq, Kenya, Mali, Palestina, Siria, Centro America e in vari Paesi africani con approccio regionale, mentre in numerosi altri Paesi sono state inserite componenti di genere nell'ambito di progetti multisettoriali⁷⁴⁴.

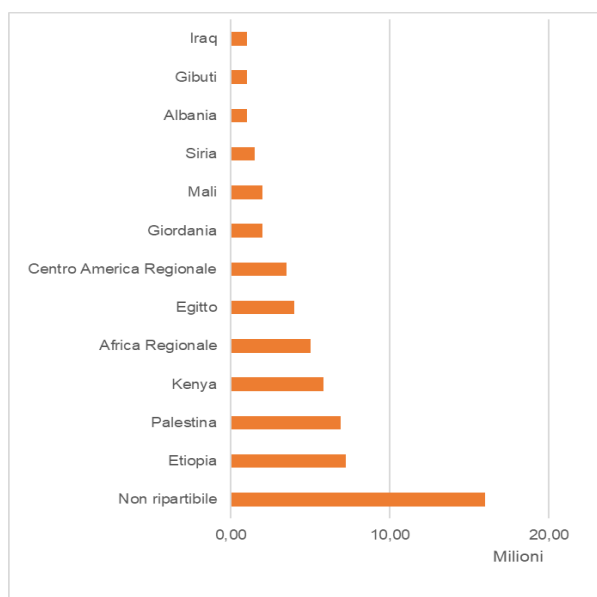
Nel 2023 sono stati deliberati 24 nuovi contributi destinati all'uguaglianza di genere (*Gender Marker* Principale – G2), per un importo totale di oltre 56,0 milioni di euro, pari a quasi il 6 per cento del totale deliberato a dono nello stesso anno. In particolare, sono stati deliberati 16 nuovi interventi sul canale ordinario (oltre 39,0 milioni di euro), 6 nuovi contributi volontari sul canale multilaterale (quasi 13,0 milioni di euro) e 2 progetti sul canale dell'emergenza umanitaria (4,5 milioni di euro).

Figura 5.4.3.1 Progetti di cooperazione destinati specificatamente all'uguaglianza di genere deliberati nell'anno 2023 - Incidenza percentuale per settori di intervento.



⁷⁴⁴ Si tratta di iniziative rivolte ai seguenti Paesi: Afghanistan, Albania, Algeria, Bosnia ed Erzegovina, Brasile, Burkina Faso, Camerun, Cuba, Egitto, El Salvador, Eritrea, Etiopia, Kenya, Giordania, Iraq, Isole dei Caraibi, Kenya, Libano, Libia, Mauritania, Moldavia, Mozambico, Niger, Palestina, Pakistan, Repubblica Centrafricana, Senegal, Siria, Somalia, Sudan, Tanzania, Tunisia, Ucraina, Uganda).

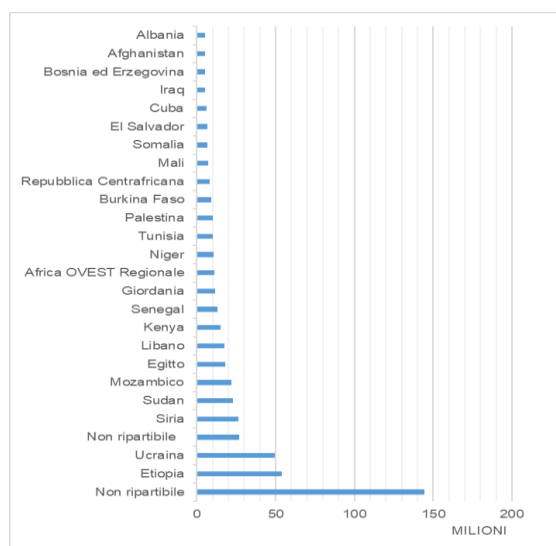
Figura 5.4.3.2 Nuovi interventi deliberati con obiettivo principale l'uguaglianza di genere - Anno 2023.



In aggiunta, la cooperazione italiana ha deliberato numerosi altri interventi con componenti significative legate all'uguaglianza di genere e all'emancipazione delle donne, delle ragazze e delle bambine (*Gender Marker* Significativo – G1), per un importo totale di circa 661,0 milioni di euro, pari a oltre il 69 per cento del deliberato a dono, portando la quota complessiva degli interventi a dono con obiettivo principale e componenti significative sull'uguaglianza di genere al 75 per cento del totale deliberato nel 2023.

Con specifico riferimento agli interventi deliberati sul canale umanitario, sono 2 quelli aventi come obiettivo principale l'uguaglianza di genere (G2), per un totale di 4,5 milioni di euro (circa 2,2 per cento del totale deliberato umanitario), mentre sono stati deliberati interventi aventi componenti significative di genere per un totale di circa 158 milioni di euro (quasi l'80 per cento 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 quasi 13,0 milioni di euro (circa 7 per cento del totale multilaterale deliberato), mentre circa 110,6 milioni sono stati destinati a organizzazioni internazionali che hanno tra i propri obiettivi strategici la parità di genere (quasi 60 per cento del totale multilaterale deliberato).

Figura 5.4.3.3 Nuovi interventi deliberati con obiettivo principale o componenti significative sull'uguaglianza di genere - importi sopra i 5 milioni di euro - Anno 2023.



In relazione ai progetti finanziati a valere sul "Bando per il finanziamento di interventi di sostegno diretti alle popolazioni appartenenti a minoranze cristiane"⁷⁴⁵, che riportano componenti legate all'uguaglianza di genere e all'emancipazione femminile, l'importo del finanziamento è pari a 8,3 milioni di euro (circa il 79 per cento del totale bandito).

Con riferimento ai progetti finanziati a valere sul "Bando per il finanziamento di Iniziative sinergiche proposte da OSC, Enti pubblici di ricerca e Università nel quadro del Technical Support Spending al Fondo Globale per la lotta all'AIDS, alla Tubercolosi e alla Malaria"⁷⁴⁶ si evidenzia che essi riportano componenti legate all'uguaglianza di genere e all'emancipazione femminile con un finanziamento di 2,2 milioni di euro (circa il 74 per cento del totale bandito).

Infine, nel corso del 2023 sono stati deliberati dal Comitato Congiunto due crediti di aiuto in Mozambico e Pakistan aventi componenti significative destinate all'uguaglianza di genere, per un totale di 24,0 milioni di euro (pari al 7 per cento del totale deliberato a credito).

I 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) ed altri enti italiani, come le Università.

⁷⁴⁵ Delibera CC n. 37 del 27/01/2023. I progetti sono stati approvati dal Direttore AICS con Determina del Dir. N 3414 del 15/12/2023.

⁷⁴⁶ Delibera CC n. 48 del 30/03/2023. I progetti sono stati approvati dal Direttore AICS con Determina del Dir. 3523 del 22/12/2023.

5.4.4 - Dettaglio degli interventi deliberati nel 2023

5.4.4.1 Iniziative a dono miranti all'uguaglianza di genere

In continuità con gli anni precedenti, nel 2023 la Cooperazione italiana ha supportato con contributi volontari numerose agenzie delle Nazioni Unite, fortemente impegnate nella lotta per l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di donne, ragazze e bambine. In particolare, sono stati confermati i contributi "core" in favore di UNWOMEN (3,0 milioni di euro), UNFPA (2,5 milioni di euro), così come i contributi al programma gestito da UNFPA/UNICEF "*Joint Programme on the Elimination of Female Genital Mutilation - FGM*" (circa 2 milioni di euro), al programma di UNICEF/UNFPA per la lotta ai matrimoni infantili e precoci (*Global Programme to End Child Marriage* – ECM – 0,5 milioni di euro), e alle azioni destinate alla scolarizzazione delle bambine realizzate nell'ambito della *Global Partnership for Education* - GPE (2,5 milioni di euro). In aggiunta, è stato erogato un contributo in favore del Fondo fiduciario di UNWOMEN per l'eliminazione della violenza sulle donne (2,5 milioni di euro).

Oltre a tali contributi volontari, 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 tal fine, le organizzazioni internazionali promuovono l'emancipazione 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.

L'emancipazione delle donne nel continente Africano.

Il 45 per cento dei contributi deliberati nel corso del 2023 è destinato alle donne dei paesi africani, sia grazie ad alcuni interventi regionali, sia attraverso azioni specifiche rivolte a Egitto, Etiopia, Gibuti, Kenya, Mali. In particolare, in Africa si è dato sostegno alle attività realizzate in collaborazione con le Agenzie delle Nazioni Unite (UN WOMEN e UNFPA), ai partenariati bilaterali con gli enti governativi locali, al supporto alla Banca Africana di Sviluppo, ad interventi condotti dalle OSC del Sistema Italia. Nello specifico, ci si è concentrati sulla protezione delle donne/ragazze/bambine e sulla lotta alla violenza sessuale e di genere, sul supporto alla salute – potenziando i servizi locali per la salute riproduttiva e materno infantile e mentale, sull'emancipazione economica delle donne e sull'accesso al credito, sul potenziamento dei sistemi statistici locali per la raccolta dei dati sul divario di genere, sul potenziamento delle capacità di leadership e partecipazione alla vita economica e sociale.

L'azione per le donne mediorientali, albanesi e latino-americane.

La Cooperazione italiana ha continuato la propria azione di supporto in favore delle donne che vivono nell'area mediorientale⁷⁴⁷, nonché in Albania e in America latina. Nell'area mediorientale, la Cooperazione italiana si è concentrata nel rafforzamento del ruolo delle donne nella vita politica (Giordania), nel potenziamento della risposta alla violenza di genere e nel supporto alle donne rifugiate siriane e alle comunità ospitanti (Iraq), nella lotta alla

⁷⁴⁷ Iraq, Giordania, Palestina, Siria.

violenza di genere e supporto alle attività generatrici di reddito nel Governatorato di Raqqa (Siria), nel sostegno alle donne e ragazze nella striscia di Gaza e all'educazione alla parità di genere in Palestina. In Albania e America latina, la cooperazione italiana si è concentrata sull'emancipazione economica delle donne, soprattutto quelle più emarginate e nelle aree rurali.

Donne protette: lotta alla violenza di genere, potenziamento della raccolta dati disaggregati, azione umanitaria.

Una quota rilevante dei contributi della cooperazione italiana destinati principalmente all'uguaglianza di genere si è concentrata sulla protezione delle donne, incluso nelle aree di crisi e conflitto. In tali contesti, sono stati prioritari gli interventi volti al contrasto alla violenza di genere e all'erogazione di servizi salvavita per la salute materno infantile. Questi interventi dimostrano l'impegno a lavorare per cambiamenti sistemici, con il fine di affrontare le cause alla radice della violenza di genere, garantire un approccio incentrato sulle sopravvissute che preservi la sicurezza e la dignità delle donne e delle ragazze, rafforzare il ruolo guida delle donne e delle loro organizzazioni ed il loro coinvolgimento nella soluzione delle crisi e dei conflitti. Particolare attenzione è, inoltre, stata rivolta al potenziamento dei sistemi statistici, al fine di consentire la raccolta di dati disaggregati.

In Egitto, nel 2023, l'Italia ha finanziato un nuovo intervento in favore di UNFPA "Protezione, servizi ed *empowerment*: per un ambiente "a tolleranza zero" contro ogni forma di violenza di genere"⁷⁴⁸ (con un contributo di euro 4,0 milioni di euro). Il programma mira ad affrontare la violenza di genere promuovendo e sostenendo un maggiore empowerment sociale ed economico delle donne, una migliore qualità e accessibilità ai servizi specializzati, azioni di advocacy sulle politiche di genere e l'impegno attivo delle comunità interessate. L'intervento si concentra sui processi di cambiamento delle norme sociali a lungo termine e garantisce l'impegno degli uomini, sia come decisori attivi all'interno della famiglia, sia come alleati nella lotta alla violenza di genere a livello comunitario.

L'Etiopia ha ricevuto un'attenzione prioritaria in risposta alle significative sfide legate alla discriminazione di genere che le donne del Paese continuano ad affrontare. A tal fine, sono stati finanziati due interventi finalizzati a contrastare la violenza di genere e fornire supporto mentale alle sopravvissute. Con l'iniziativa "Rafforzamento dei servizi di risposta alla violenza di genere e alla salute mentale - supporto psicosociale in Etiopia"⁷⁴⁹, la cooperazione italiana, con un finanziamento di 4,7 milioni di euro, ha voluto contribuire al miglioramento dell'accesso e della qualità dei servizi di risposta alla violenza di genere e alle problematiche di salute mentale/supporto psicosociale nelle regioni maggiormente colpite dal conflitto nel Nord del Paese e ad Addis Abeba. Nello specifico, il programma mira a rafforzare l'apparato infrastrutturale di tre *One Stop Centers* regionali (centri antiviolenza in cui viene offerto un supporto olistico, medico, psicosociale e giuridico) e di uno ad Addis Abeba, al fine di espandere i servizi di salute mentale e supporto psicosociale a livello decentrato e consolidare le competenze del personale sociosanitario e legale/di polizia. In sinergia con l'iniziativa di cui sopra, con l'intervento "Rafforzamento della prevenzione di genere e delle problematiche di salute mentale e dei servizi di reintegrazione sociale in Etiopia"⁷⁵⁰, finanziato con un contributo di 2,5 milioni di euro, il Governo italiano ha voluto

⁷⁴⁸ AID 012712/01/0, Delibera Comitato Congiunto n. 77 del 30/03/2023 - Intervento di Sviluppo, 36 mesi.

⁷⁴⁹ AID 012932/01/0, Delibera del Comitato Congiunto n. 194 del 21/12/2023 - Intervento di Sviluppo realizzato in collaborazione con il Ministero della Salute etiope.

⁷⁵⁰ AID 012933/01/0, Delibera Comitato Congiunto n. 195 del 21/12/2023 - Intervento affidato OSC.

rafforzare le strutture di accoglienza e di reintegrazione sociale delle sopravvissute alla violenza di genere e di coloro che soffrono di disturbi mentali, nonché potenziare il ruolo della comunità nella prevenzione e risposta a tali problematiche e consolidare le capacità del personale socio-sanitario a livello ospedaliero e decentrato di affrontare le stesse in modo adeguato.

In Gibuti, è stata sostenuta l'iniziativa intitolata "Rafforzamento del sistema sanitario e di protezione delle donne di Balbala"⁷⁵¹ con un contributo totale di 1,0 milione di euro in favore di UNFPA e di OSC del Sistema Italia, con l'obiettivo di contribuire al miglioramento delle condizioni sanitarie, in particolare di mamme e bambini/e, e al rafforzamento della protezione delle donne che vivono nel quartiere di Balbala di Gibuti Ville. A tal fine, verranno realizzate piccole riabilitazioni infrastrutturali, organizzati corsi di formazione del personale sanitario e creato un One-stop center e un centro di supporto psicosociale oltre ad un sistema strutturato di risposta multidisciplinare per le sopravvissute alla violenza di genere; saranno portate avanti attività di sensibilizzazione comunitaria sui temi della protezione e della salute ed attività generatrici di reddito per le donne.

In Kenya sono stati avviati due nuovi interventi con lo scopo di contrastare le forme di violenza e discriminazione di genere e promuovere l'emancipazione femminile. L'iniziativa denominata "*Let it not happen again*"⁷⁵², finanziata dalla cooperazione italiana con un ulteriore contributo di 1,8 milioni di euro a favore di UNWOMEN, è volta a garantire l'accesso alla giustizia per le sopravvissute alla violenza di genere e a rafforzare i meccanismi preventivi e di risposta alle violenze attraverso il miglioramento delle capacità delle autorità giudiziarie competenti e delle organizzazioni della società civile locale. Tale intervento è in continuità con le prime tre fasi di progetto finanziate dalla cooperazione italiana dal 2019 con un contributo complessivo pari a 2,7 milioni di euro. Sulla stessa linea, è stato finanziato il programma "*Empowerment* femminile e sostegno all'ambiente e salute in Kenya"⁷⁵³ (con un contributo di 4,0 milioni di euro). L'obiettivo dell'intervento è contrastare le forme di violenza e discriminazione di genere (quali il matrimonio forzato, la gravidanza precoce e la mutilazione genitale femminile) e rafforzare il ruolo delle donne nelle dinamiche decisionali della comunità agro-pastorali, con l'obiettivo di garantire loro un accesso equo alla gestione e possesso della terra, e di conseguenza anche ai mercati agricoli, nonché di promuovere il loro ruolo di leadership per lo sviluppo e l'attuazione di piani di adattamento ai cambiamenti climatici.

In Mali, è stata sostenuta l'iniziativa di UNFPA "Progetto per il rafforzamento dell'accesso ai servizi di salute riproduttiva, dei diritti alla salute sessuale e riproduttiva e per la prevenzione e gestione della violenza di genere"⁷⁵⁴ con un contributo di 2,0 milioni di euro, con l'obiettivo di rafforzare l'accesso ai servizi di salute sessuale e riproduttiva, compresa la prevenzione/gestione olistica e integrata dei casi di violenza sessuale e di genere per donne, adolescenti e giovani (comprese le persone con disabilità), utilizzando approcci trasformativi basati sul genere e sui diritti umani, nelle regioni di Sikasso, Ségou, Mopti e nel distretto di Bamako.

La Cooperazione italiana in Iraq ha supportato la seconda fase dell'iniziativa "Integrazione dei servizi a sostegno delle vittime di violenza di genere a disposizione di rifugiate siriane e comunità ospitanti"⁷⁵⁵ con un contributo di un milione di euro con

⁷⁵¹ AID 012674/01/0, 012674/01/1 e 012674/01/2, Delibera Comitato Congiunto n. 11 del 27/01/2023 e delibera Direttore n. 7 del 24/02/2023 - Intervento di Sviluppo.

⁷⁵² AID 012652/01/0, Delibera Comitato Congiunto n. 13 del 27/01/2023 - Intervento di sviluppo.

⁷⁵³ AID 012835/01/0 e 012835/01/1, Delibera Comitato Congiunto n. 149 del 19/07/2023 - intervento affidato OSC.

⁷⁵⁴ AID 012950/01/1, Delibera Comitato Congiunto n. 185 del 21/12/2023 - Intervento di Sviluppo.

⁷⁵⁵ AID 012704/01/0 e 012704/01/1, Delibera Direttore n. 5 del 24/02/2023.

l'obiettivo di migliorare l'efficacia dei servizi di protezione, supporto e reinserimento per le sopravvissute alla violenza di genere nella Regione del Kurdistan Iracheno. Con il programma si è voluto rafforzare le capacità della società civile locale e delle istituzioni competenti per offrire delle risposte adeguate alle persone a rischio e alle vittime di violenza sessuale e di genere.

L'Italia all'inizio del 2023 ha sostenuto anche nuovi interventi a favore di donne, ragazze e bambine palestinesi. Il progetto, finanziato con un contributo di quasi un milione di euro a UNRWA, dal titolo "Sicurezza e protezione a casa e nelle comunità per le donne e le ragazze della Striscia di Gaza"⁷⁵⁶, era finalizzato a garantire continuità con il sostegno italiano all'UNRWA adempiendo agli impegni e alle intenzioni politiche dell'Italia. La condizione di crisi protratta a Gaza ha creato ed esacerbato le condizioni di rischio di violenza di genere. L'intervento aveva l'obiettivo generale di migliorare la sicurezza delle donne e delle ragazze a Gaza, nelle case e all'interno della comunità.

In Africa orientale e meridionale, l'Italia ha supportato UNWOMEN finanziando l'iniziativa "Ogni donna deve contare - *Making every woman and girl count*"⁷⁵⁷ con un contributo di un milione di euro. Il programma mira a rafforzare gli istituti e i sistemi statistici dei Paesi target nel campo della produzione e diffusione delle statistiche di genere, e in particolare la produzione e l'utilizzo di dati sull'emancipazione economica delle donne e sulla violenza contro le donne, introducendo elementi di modernizzazione e innovazione nei processi statistici e aumentando l'accessibilità e l'utilizzo delle statistiche di genere nelle politiche pubbliche.

A valere sul canale umanitario, è inoltre stato erogato un contributo non ripartibile geograficamente. Il "*Women's Peace and Humanitarian Fund*" (UNDP/UNWOMEN) ha ricevuto 3,0 milioni di euro per sostenere in maniera flessibile, e sulla base dei bisogni, la partecipazione, la leadership e l'emancipazione delle donne nella risposta umanitaria e nei contesti di pace e sicurezza – raggiungendo le donne di 38 Paesi, concentrati soprattutto in Africa⁷⁵⁸ ma anche nel Mondo Arabo⁷⁵⁹, in Asia⁷⁶⁰, in Europa⁷⁶¹ e in America Latina⁷⁶². Il Fondo sostiene le organizzazioni locali e di base della società civile guidate da donne e che si occupano di donne, pace e sicurezza ed azione umanitaria. Grazie ai finanziamenti erogati, le donne possono inoltre ricevere protezione e varie tipologie di assistenza; tali interventi sono rivolti sia alle sopravvissute alla violenza di genere e sessuale, sia per la salute materna e riproduttiva. Il Fondo presta particolare attenzione alle donne sfollate e rifugiate e a settori chiave, come la sicurezza alimentare e la lotta ai cambiamenti climatici. In virtù del finanziamento erogato nel 2022, nel corso del 2023 l'Italia è stata membro del Board centrale del WPHF, potendo partecipare alle decisioni sulle allocazioni finanziarie ed ha potuto far parte degli *Steering Committee* Nazionali – ossia gli organi di gestione del Fondo a livello locale – in Siria, Malawi e Afghanistan.

⁷⁵⁶ AID 012659/01/0, Delibera Comitato Congiunto n. 26 del 27/01/2023 - intervento di Sviluppo.

⁷⁵⁷ AID 012714/01/0, Delibera Comitato Congiunto n. 23 del 27/01/2023 - Intervento di Sviluppo.

⁷⁵⁸ Burundi, Camerun, RD del Congo, Guinea, Kenya, Etiopia, Liberia, Libia, Malawi, Mali, Nigeria, Sud Sudan, Sudan, Uganda, Niger.

⁷⁵⁹ Iraq, Giordania, Libano, Palestina, Siria e Yemen.

⁷⁶⁰ Afghanistan, Bangladesh, Myanmar, Pakistan, Filippine, Papua Nuova Guinea, Isole Salomone, Tonga e Vanuatu, Kirgizstan, Tajikistan.

⁷⁶¹ Moldavia, Ucraina, Kosovo.

⁷⁶² Colombia, Venezuela e Haiti.

Donne emancipate: accesso al credito, emancipazione economica e ruolo delle donne nella vita politica.

Diverse sono inoltre le azioni finanziate dalla Cooperazione italiana per l'emancipazione delle donne, volte in modo particolare alla promozione dell'imprenditorialità attraverso la facilitazione dell'accesso al credito, il supporto alle donne impegnate nell'agricoltura, la sensibilizzazione sui diritti delle donne, la creazione di reti di imprenditrici e il sostegno alle loro associazioni, l'avvio di attività generatrici di reddito, la lotta alla violenza per un ambiente sicuro in cui le donne possano muoversi liberamente, il rafforzamento del ruolo delle donne nella vita politica.

In Africa, con un finanziamento di 2,0 milioni di euro alla Banca Africana di Sviluppo, la cooperazione italiana ha supportato il programma "*Gender Equality Trust Fund - Affirmative Finance Action for Women in Africa (AFAWA)*"⁷⁶³, al fine di contribuire all'inclusione finanziaria delle Donne nel continente Africano ove oltre il 70 per cento delle Donne è esclusa dall'accesso al credito specie per attività di impresa.

In Albania, con un contributo di un milione di euro, la cooperazione italiana supporta l'iniziativa "Sostegno all'uguaglianza di genere, ai diritti e all'empowerment economico delle donne rurali nel Nord dell'Albania"⁷⁶⁴, finalizzata a migliorare la condizione femminile in ambito rurale nelle regioni di Scutari e Alessio. L'iniziativa agisce su due assi prioritari: riconoscimento del ruolo della donna in ambito rurale per mezzo della promozione della cultura dei diritti della donna e della trasversalità dell'uguaglianza di genere nelle attività economiche del settore agricolo e dello sviluppo rurale; sostegno all'emancipazione delle donne rurali e all'imprenditoria femminile attraverso la facilitazione all'accesso alle informazioni sui diritti di proprietà, eredità, e accesso al credito.

In Giordania, l'Italia con un contributo di 2,0 milioni di euro ha finanziato l'iniziativa di UNWOMEN "Rafforzamento Del Ruolo Delle Donne Nella Vita Politica Giordana"⁷⁶⁵, finalizzata al miglioramento delle competenze a livello sia individuale sia istituzionale, al sostegno alla formazione di reti di attori e gruppi intersettoriali di esperti, alla promozione di riforme a livello legislativo e di politiche, alla creazione di meccanismi di coordinamento per partenariati strategici, alla promozione del cambiamento a livello di percezione, comportamenti e norme sociali, all'istituzione di piattaforme di inclusione sia a livello politico che civile ed al rafforzamento della partecipazione politica e della capacità delle donne di assumere un ruolo guida.

In Siria, l'Italia ha sostenuto la quinta fase dell'iniziativa di UNFPA/UNDP "Sostegno ai servizi contro la violenza di genere e alle attività generatrici di reddito per le famiglie colpite dalla crisi siriana nel Governatorato di Raqqa"⁷⁶⁶ con un contributo di 1,5 milioni di euro al fine di affrontare le problematiche determinate dalla carenza di servizi di salute sessuale e riproduttiva, di prevenzione e risposta alla violenza di genere, e di opportunità generatrici di reddito per le donne e i giovani più vulnerabili nel Governatorato di Raqqa. Le attività comprendono l'erogazione di servizi specializzati e integrati di salute sessuale e riproduttiva e di prevenzione e risposta alla violenza di genere, nonché la distribuzione di *dignity kit* a donne e ragazze, oltre che attività di sensibilizzazione e coinvolgimento comunitario atte a prevenire la violenza di genere.

⁷⁶³ AID 012140/01/5, Delibera Comitato Congiunto n. 21 del 27/01/2023 - Intervento di Sviluppo.

⁷⁶⁴ AID 012819/01/0, Delibera Direttore n. 21 del 12/05/2023 - Intervento di sviluppo.

⁷⁶⁵ AID 012753/01/0, Delibera Comitato Congiunto n. 107 del 09/06/2023 - Intervento di Sviluppo.

⁷⁶⁶ AID 011672/02/4, Delibera Vice Ministro n.37 del 20/12/2023 - Intervento di aiuto umanitario.

Sulla stessa linea, in America centrale l'intervento "Empowerment economico delle donne in El Salvador, Guatemala e Honduras (seconda fase) MELYT 2 (El Salvador, Guatemala, Honduras)"⁷⁶⁷, con un contributo di 3,5 milioni di euro e nella sua seconda fase, mira a contribuire alla riattivazione e alla ripresa economica dell'area trinazionale, anche a seguito della pandemia da COVID-19. Il programma rafforzerà le reti di imprenditrici del Trifinio, costituite nella prima fase, attraverso la promozione di nuovi servizi e prodotti finanziari e all'offerta di formazioni e strumenti digitali intende favorire l'accesso al mercato tramite istituti locali pubblico/privati che sostengono le micro e piccole imprese e le reti imprenditoriali e associative femminili.

Donne resilienti: istruzione e potenziamento della resilienza delle donne.

La cooperazione italiana è inoltre intervenuta per il potenziamento delle capacità di resilienza delle donne, colpite in maniera sproporzionata dalle crisi e in prima linea nella risposta, anche attraverso percorsi educativi che ne potenzino la capacità di resistere e rispondere alle crisi.

In Senegal e Mali, il programma regionale di UNWOMEN "Progetto di sostegno al rafforzamento della resilienza, della protezione e della partecipazione di donne e ragazze nelle aree di confine tra Senegal e Mali"⁷⁶⁸, finanziato con un contributo di 2,0 milioni di euro, intende consolidare la pace e l'eliminazione della violenza di genere al fine di rafforzare l'empowerment sociale, giuridico ed economico delle donne nell'area transfrontaliera tra Senegal e Mali. Nello specifico, il fine ultimo del progetto è rafforzare economicamente le donne e le ragazze adolescenti, in particolare quelle soggette a discriminazioni multiple, favorire un approccio olistico coinvolgendo gli uomini e le comunità locali per proteggere dalla violenza di genere e pratiche nefaste 1.500 donne e ragazze e rafforzare la leadership e la partecipazione delle donne e dei giovani per prevenzione dei conflitti e la costruzione della pace nelle aree di conflitto e di confine.

In Palestina, il programma intitolato "Intervento multidisciplinare a sostegno dell'educazione alla parità di genere in Palestina"⁷⁶⁹, finanziato con un contributo di 5,9 milioni di euro, ha avuto lo scopo di avviare un modello multidisciplinare, fondato soprattutto sull'istruzione (secondaria e universitaria) e sulla cultura, capace di eliminare discriminazioni e stereotipi legati al genere, che incidono negativamente sulla partecipazione attiva delle donne alla vita politica e sociale palestinese. In particolare, il progetto si è posto l'obiettivo di migliorare la qualità dell'alta istruzione, avviare una riflessione critica sul ruolo degli stereotipi di genere, proporre un percorso trasformativo attraverso azioni extracurricolari nelle scuole ed eventi culturali, con la previsione di un master universitario in studi di genere in Palestina, scambi con università italiane (inclusi programmi triennali di dottorato), seminari ed eventi culturali dedicati ai giovani.

5.4.5 - Iniziative a dono con componenti significative dedicate all'uguaglianza di genere

Tra le altre iniziative che presentano significative componenti relative all'uguaglianza di genere e all'emancipazione di donne, ragazze e bambine, spiccano diversi interventi multisettoriali, soprattutto in Africa e Medio Oriente. Nello specifico, tali progetti si

⁷⁶⁷ AID 012699/01/0, Delibera Comitato Congiunto n. 28 del 27/01/2023 - Intervento di sviluppo.

⁷⁶⁸ AID 012735/01/0, Delibera Comitato Congiunto n. 85 del 27/01/2023 - Intervento di sviluppo.

⁷⁶⁹ AID 012708/01/0, 012708/01/1, 012708/01/2, 012708/01/3 e 012708/01/4, Delibere Comitato Congiunto n. 88 e 95 del 30/03/2023 - Intervento di sviluppo.

impegnano in modo sostanziale su temi prioritari dell'azione della Cooperazione italiana: intersezionalità e donne con disabilità; sviluppo agricolo e sicurezza alimentare; ambiente e cambiamento climatico; emancipazione delle donne e settore privato; salute materno-infantile, sessuale e riproduttiva; violenza di genere e diritti di donne/ragazze/bambine; istruzione, formazione professionale e impiego.

Intersezionalità e donne con disabilità.

In Mozambico, l'intervento "INCLU.DE - inclusione per lo sviluppo: rafforzamento del sistema di promozione e tutela dei diritti delle persone con disabilità in Mozambico"⁷⁷⁰, finanziato dalla cooperazione italiana con un importo di 2,0 milioni di euro, porta avanti azioni volte a colmare il doppio divario di cui soffrono le donne e le ragazze con disabilità. Nell'ambito del progetto si realizzano attività che si concentrano in modo particolare sul diritto alla salute e sull'accessibilità dei servizi sanitari, prestando attenzione alla salute sessuale e riproduttiva delle donne con disabilità e alle barriere culturali e attitudinali, incluse le discriminazioni multiple, anche relative al genere e all'orientamento sessuale. Una particolare attenzione viene data alla uguale partecipazione delle ragazze e delle donne a tutte le attività previste dall'iniziativa, alle loro esigenze e specificità, per contrastare il "doppio divario".

Sviluppo agricolo e sicurezza alimentare.

In Siria, con l'iniziativa "Rilancio dei mezzi di sussistenza agricoli per gli agricoltori vulnerabili di Al Ghab - FAO"⁷⁷¹, la Cooperazione italiana, oltre a rimuovere il fiore del Nilo in modo da ripristinare tre canali di irrigazione, ha ripristinato mezzi di sostentamento e fornito input agricoli di alta qualità ad agricoltori, soprattutto donne, al fine di aumentare la produttività e promuovere la sicurezza alimentare e le opportunità economiche. Nello specifico, il progetto prevede il coinvolgimento delle comunità, in particolare le donne, nella definizione dei piani di manutenzione, nonché dei programmi regolari di pulizia e distribuzione dell'acqua.

In Mauritania, l'intervento "Rafforzare le capacità di resilienza delle comunità agropastorali mauritane per far fronte a rischi e conflitti ambientali - RECAP"⁷⁷², oltre a migliorare la sicurezza alimentare e nutrizionale con un approccio preventivo basato sul rafforzamento della produzione agricola sensibile alle problematiche nutrizionali, si è voluto rafforzare la resilienza delle comunità agro-pastorali al confine mauritano-maliano attraverso un approccio basato sul nesso umanitario-sviluppo-pace. Le comunità agropastorali più vulnerabili, in particolare quelle dei piccoli produttori, delle donne e dei giovani, sono in tal modo meglio preparate ed attrezzate per salvaguardare gli ecosistemi. Saranno, inoltre, realizzati spazi verdi in grado di generare posti di lavoro rurali dignitosi per giovani e donne, coinvolti anche nella gestione dei sistemi locali. Il progetto considera, infatti, i giovani e le donne quali agenti attivi del cambiamento, ponendoli al centro della trasformazione per la gestione sostenibile degli ecosistemi e per creare sistemi alimentari più sostenibili e resilienti, anche attraverso la tecnologia e l'innovazione.

⁷⁷⁰ AID 012759/01/0, Delibera Direttore n. 4 del 14/02/2023 - Intervento di sviluppo.

⁷⁷¹ AID 012736/01/0, Delibera Comitato Congiunto n. 89 del 30/03/2023 Importo totale 1,0 milioni di euro - Intervento di sviluppo.

⁷⁷² AID 012812/01/0, Delibera Comitato Congiunto n. 106 del 09/06/2023 - Intervento di sviluppo - Importo totale 3,0 milioni di euro.

Ambiente e cambiamento climatico.

In Uganda, il progetto "Sostegno allo sviluppo umano e ambientale del Karamoja"⁷⁷³ intende contribuire al programma di riforestazione, conservazione e protezione del patrimonio forestale previsto dal Terzo Piano di sviluppo nazionale 2021-2025 del Paese, al fine di favorire investimenti inclusivi e opportunità di lavoro dignitose nel settore forestale, con un focus su donne e giovani. Nello specifico, l'iniziativa sarà realizzata nella Regione del Karamoja, particolarmente esposta ai fenomeni estremi secondari ai cambiamenti climatici: desertificazione, siccità e erraticità delle piogge, che influiscono ulteriormente alla povertà e insicurezza alimentare che caratterizzano la regione. Nel processo di trasformazione della società karimojong progressivamente più urbanizzata e sedentaria, le donne hanno acquistato un ruolo prevalente nell'economia agricola, mentre gli uomini restano maggiormente dediti alla pastorizia. Per questo motivo l'iniziativa vuole favorire la formazione soprattutto di gruppi di donne all'avvio di attività agroforestali capaci di assicurare reddito e accesso al cibo ai nuclei familiari e migliorare l'economia domestica. Il ruolo delle donne risulta estremamente importante nella gestione dei consumi di legna da ardere e carbone e quindi nell'introduzione di tecnologie a basso consumo o fonti energetiche alternative.

In Mozambico, l'Italia ha supportato l'intervento del PAM "Rafforzamento dei sistemi alimentari resilienti al clima nella Provincia di Tete"⁷⁷⁴, il cui obiettivo è migliorare i sistemi alimentari sensibili ai cambiamenti climatici nella provincia di Tete, in particolare nei distretti di Moatize e Doa, al fine di garantire la sicurezza alimentare dei piccoli agricoltori, con attenzione specifica alle donne, e delle loro famiglie. Il programma, inoltre, intende contribuire al miglioramento dell'assunzione alimentare ponendo particolare attenzione ai/bambini/e, alle donne in gravidanza e allattamento e alle adolescenti. Inoltre, si sosterrà la creazione di microimprese guidate da donne e giovani che offriranno prodotti e servizi nutrizionali.

Emancipazione economica delle donne e settore privato.

In Iraq attraverso l'intervento di ILO "Miglioramento delle opportunità lavorative attraverso il sostegno al settore privato e all'economia verde in Iraq meridionale"⁷⁷⁵, si è voluto contribuire alla trasformazione del settore privato iracheno per espandere e migliorare le opportunità di lavoro entro il 2025. Nello specifico, è stato previsto il supporto alle piccole e medie imprese, con forte riguardo per quelle guidate da donne, al fine di adattarsi, innovare, crescere e prosperare, soprattutto nel campo dell'economia verde.

In Egitto, la cooperazione italiana ha supportato due interventi volti al rafforzamento dell'ecosistema imprenditoriale egiziano, per la creazione di impiego e il miglioramento della condizione socioeconomica dei beneficiari attraverso la creazione di *start-up*, con particolare attenzione a donne e giovani. In particolare, con il progetto della Banca Mondiale "Accelerare l'imprenditorialità ad alto potenziale in Egitto"⁷⁷⁶ si è voluto migliorare la capacità di *start-up* e organizzazioni che supportano l'imprenditorialità a ricevere investimenti e sviluppare *partnership* tra le *start-up* locali e l'ecosistema internazionale con una forte partecipazione di *start-up* fondate e gestite da donne, che potranno confrontarsi

⁷⁷³ AID 012788/01/0 e 012788/01/1, Delibera Direttore Vicario n. 37 del 13/11/2023 - Intervento di sviluppo, importo totale 1,9 milioni di euro.

⁷⁷⁴ AID 012867/01/0, Delibera Comitato Congiunto n. 177 del 20/11/2023 - Intervento di sviluppo, importo totale 2,0 milioni di euro.

⁷⁷⁵ AID 012723/01/0, Delibera Comitato Congiunto n. 25 del 27/01/2023, importo totale 3,0 milioni di euro - Intervento di sviluppo.

⁷⁷⁶ AID 012617/01/1, Delibera Comitato Congiunto n. 73 del 30/03/2023 - Intervento di sviluppo - importo totale 5,0 milioni di euro.

con imprenditrici che operano in altri ecosistemi ed esplorare opportunità di investimenti con enti finanziari stranieri. Sulla stessa linea, l'iniziativa "Supporto a *start-up* e PMI in Egitto"⁷⁷⁷, che ha voluto migliorare la competitività a lungo termine e la resilienza dei segmenti più svantaggiati di *start-up* e micro, piccole e medie imprese (MPMI) con il fine ultimo di raggiungere i sotto-segmenti più vulnerabili delle MPMI, come le microimprese e le imprese gestite da donne. Tali imprese verranno supportate attraverso servizi di consulenza aziendale, anche nei processi aziendali più ecologici.

Promozione dei diritti alla salute materno-infantile, sessuale e riproduttiva.

In Repubblica Centrafricana - quarto Paese al mondo per indice di mortalità materna - l'iniziativa "Risposta ai bisogni sanitari materni e neonatali in Repubblica Centrafricana"⁷⁷⁸, finanziata con un contributo di 5,0 milioni di euro, intende contribuire al rafforzamento del sistema sanitario, assicurando l'erogazione di cure materne, neonatali e pediatriche presso il Complexe Hospitalier Universitaire Pédiatrique de Bangui (CHUPB), unica struttura di riferimento pediatrico di secondo livello nel Paese. Nello specifico, il progetto è volto ad assicurare la formazione del personale sanitario locale per potenziare le competenze soprattutto su cure neonatali, salute materna, controllo delle infezioni e pratiche igieniche, gestione delle malattie infettive e a promuovere l'emancipazione delle donne, insieme a una maggiore consapevolezza riguardo alle cure neonatali.

In Sudan - terzo Paese al mondo per indice di mortalità materna - l'Italia ha finanziato il progetto "ASSESS – Assicurare i Servizi Sanitari di Base - Accesso ai servizi sanitari per le popolazioni colpite dal conflitto negli Stati dell'Est del Sudan"⁷⁷⁹. Con un contributo di 4,0 milioni di euro, sono stati sostenuti i servizi sanitari di base, soprattutto con riguardo alla salute femminile, per garantire l'assistenza alle donne in gravidanza e dopo il parto. Il programma, inoltre, intende sviluppare le competenze in gestione delle strutture sanitarie per migliorare l'assistenza sanitaria integrata, coerentemente all'approccio reattivo al genere (*gender responsive approach*) che mira alla promozione e alla partecipazione attiva delle donne nella definizione delle politiche di salute pubblica.

Nel 2023 l'Italia ha, inoltre, donato 57,9 milioni di euro al "*Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis and Malaria*"⁷⁸⁰, il quale promuove 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 Pakistan, la Cooperazione italiana ha finanziato il progetto della OSC ISCOS "BELIEF (Benessere, *Empowerment*, Lavoro, Istruzione E Formazione)"⁷⁸¹ con il quale si vuole potenziare l'inclusione socioeconomica delle comunità a maggioranza cristiana della Provincia del Punjab in un ambiente più propizio al dialogo interreligioso. Il progetto dedica grande attenzione alla parità di genere assicurando una forte partecipazione femminile, al fine di promuovere l'inclusione e fornire maggiori opportunità alle ragazze e alle donne in condizione di vulnerabilità del quartiere di Youhanabad, permettendo loro di acquisire

⁷⁷⁷ AID 012863/01/0, Delibera Comitato Congiunto n. 156 del 09/10/2023 - Intervento di sviluppo - importo totale 2,0 milioni di euro.

⁷⁷⁸ AID 012859/01/0, Delibera Comitato Congiunto n. 161 del 09/10/2023 - Intervento di sviluppo.

⁷⁷⁹ AID 012860/01/0, Delibera Comitato Congiunto n. 171 del 09/10/2023 - Intervento affidato OSC.

⁷⁸⁰ AID 012596/01/9, Delibera Comitato Congiunto n. 48 del 30/03/2023.

⁷⁸¹ AID 012970/01/1, Delibera Comitato Congiunto n. 37 del 27/01/2023 e Determina del Direttore n. 3414 del 15/12/2023, importo totale 1,2 milioni di euro - Intervento di sviluppo - Bando Minoranze Cristiane.

competenze professionali e di accedere a nuove prospettive lavorative, includendo opportunità di formazione in settori non tradizionali e contribuendo ad eliminare gli stereotipi di genere e a promuovere la parità di opportunità.

In Algeria, l'iniziativa "Intervento di emergenza in favore di giovani e donne per il potenziamento delle competenze attraverso la formazione professionale e il miglioramento dei servizi di base nei campi per rifugiati"⁷⁸², intende aumentare l'accesso ai servizi di base e rafforzare le capacità di sussistenza della popolazione rifugiata Saharawi, in particolare donne e giovani. Nello specifico, obiettivo del programma è migliorare l'accesso ai servizi educativi, renderli più inclusivi per bambini/e con disabilità e sicuri per bambine e ragazze. Il progetto intende, inoltre, potenziare i sistemi di gestione informale ed istituzionale interna ai campi Saharawi, in termini di inclusività e partecipazione di donne e giovani.

In Senegal, con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo economico inclusivo del Paese attraverso l'inserimento professionale e la creazione di posti di lavoro, sono state finanziate due iniziative bilaterali e una multilaterale, che prestano particolare attenzione all'emancipazione femminile. Il "Progetto di sostegno alla territorializzazione delle politiche di inserimento professionale dei giovani e donne - PATIP-JF"⁷⁸³, con un finanziamento di 4,0 milioni di euro che sarà attuato dal Ministero della Formazione Professionale e che mira al consolidamento di un sistema di incentivazione dell'inserimento professionale su tutto il territorio nazionale, rafforzando il ruolo delle autorità territoriali. In particolare, il programma si attiverà per coinvolgere attivamente le donne/ragazze, che saranno beneficiare di almeno il 50 per cento dei 2.224 dei contratti di stage remunerati previsti, con attenzione particolare anche alle donne con disabilità. Il "Programma di sostegno agli attori dell'Economia Sociale e Solidale (PROGRESS)"⁷⁸⁴ con un finanziamento di 4,0 milioni di euro a favore del Ministero della Microfinanza e dell'Economia Sociale e Solidale (ESS), mira a contribuire alla creazione di posti di lavoro e di ricchezza aggiuntiva nei territori, con un focus particolare sulle imprese femminili che saranno almeno il 40 per cento di quelle sostenute. Infine, il progetto ILO "Stimolare la creazione di posti di lavoro dignitosi migliorando il dispositivo di inserimento dei giovani, donne e uomini, e la formalizzazione delle imprese in Senegal - (ADIJEFE)"⁷⁸⁵, si concentrerà sul miglioramento delle condizioni di vita e del reddito di ragazze e ragazzi attraverso la creazione di posti di lavoro dignitosi e lo sviluppo di imprese, seguendo un approccio basato sui diritti umani, sull'uguaglianza di genere e l'inclusione delle persone in condizione di disabilità.

In Tunisia, nel quadro del programma "Sostegno alla formazione e impiego dei giovani tunisini"⁷⁸⁶, è stata lanciata il 16 gennaio 2024 una *call for proposals* rivolta alle OSC per finanziare progetti di formazione e creazione d'impiego dignitoso in quattro settori prioritari (turismo, agroalimentare, tessile e meccanica/energie rinnovabili) per un ammontare complessivo di 7,8 milioni di euro. L'iniziativa mira a rafforzare l'offerta e l'accesso alle opportunità di formazione professionale e lavoro dignitoso per i gruppi più vulnerabili, fra cui giovani NEET (*not in education, employment or training*) e donne, attraverso processi territoriali diretti alla creazione di competenze per l'innovazione, la diversificazione e la riqualificazione di settori e filiere strategiche. In un quadro di attenzione e promozione della sostenibilità sociale e ambientale come veicolo per la creazione di valore aggiunto e di impiego di qualità nei settori e nei territori target, una particolare enfasi viene

⁷⁸² AID 012891/01/0, Delibera Viceministro n. 40 del 20/12/2023, importo totale 2,0 milioni di euro - Intervento di aiuto umanitario da realizzarsi con il coinvolgimento delle OSC.

⁷⁸³ AID 012790/01/2, Delibera n. 94 del 30/03/2023.

⁷⁸⁴ AID 012975/01/0, Delibera n. 198 del 21/12/2023.

⁷⁸⁵ AID 012729/01/0, Delibera n. 17 del 27/01/2023 - finanziamento 2,0 milioni di euro.

⁷⁸⁶ AID 012833/01/0, 012833/01/1, Delibera CC n. 150 del 19 luglio 2023 - Intervento di sviluppo/LRRD).

posta sulla parità di genere, incoraggiando la partecipazione delle donne appartenenti a gruppi vulnerabili delle regioni marginalizzate del paese e con una forte tendenza migratoria.

La violenza di genere e i diritti di donne, ragazze e bambine.

In Etiopia, l'intervento "Rafforzamento della risposta umanitaria in Etiopia"⁷⁸⁷ intende contribuire alla risposta umanitaria alle molteplici emergenze in atto. Il progetto, oltre a rafforzare i meccanismi di protezione per le fasce più vulnerabili 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 - mira a promuovere il ruolo della donna come parte attiva all'interno della società e proteggere i diritti e la non discriminazione delle donne nelle società. A tal fine, verranno portate avanti attività di supporto all'educazione di donne e bambine; generatrici di reddito per le donne anche nel settore agricolo; di sensibilizzazione delle comunità locali sui temi legati alla promozione della donna come parte attiva della società; volte all'inserimento della donna nella vita sociale ed economica.

In Niger, l'Italia ha finanziato l'iniziativa di UNHCR "Assistenza multisettoriale di emergenza per i rifugiati e richiedenti asilo nella regione di Maradi, Niger"⁷⁸⁸, con l'obiettivo di sostenere i rifugiati e i richiedenti asilo nella regione di Maradi con un'assistenza multisettoriale, anche in situazione di emergenza garantendo che le donne e i bambini rifugiati siano al sicuro da abusi e sfruttamento, che le persone con esigenze specifiche siano assistite e che le famiglie più vulnerabili dispongano di alloggi adeguati e che la popolazione sia assistita con attività di sussistenza per promuovere l'autosufficienza. Nello specifico, il progetto intende migliorare i servizi di prevenzione e risposta alla violenza di genere. Le ragazze e le donne rifugiate, infatti, così come le comunità ospitanti nella regione di Maradi, sono esposte ad alto rischio di violenza di genere a causa dell'insicurezza, incluso il rischio di tratta, di rapimento, di matrimoni precoci e forzati.

In Senegal, il "Progetto per il miglioramento dell'accesso e della qualità dei servizi socio-educativi di protezione dell'infanzia - PAQ-SPE"⁷⁸⁹ mira a rafforzare l'offerta di servizi socio-educativi per i minori (ragazzi e ragazze) a rischio e/o in conflitto con la legge, migliorando l'accesso ai servizi di accoglienza e la qualità dell'assistenza sulla base degli standard internazionali e delle politiche nazionali. L'iniziativa sarà implementata dal Ministero della Giustizia, competente per la protezione, la rieducazione e il reinserimento dei bambini/e dei/delle giovani di età compresa tra 0 e 21 anni che sono a rischio, vittime, testimoni o in conflitto con la legge. In particolare, il progetto intende rafforzare i servizi di accoglienza per garantire una migliore presa a carico delle esigenze delle ragazze vittime di violazioni dei loro diritti, anche grazie al rafforzamento delle capacità degli educatori e del personale coinvolto di prendere in carico le donne/ragazze/bambine soggette ad abusi, violenze di genere e pratiche nefaste (mutilazioni genitali, matrimoni e gravidanze precoci, ecc.).

Nella regione dell'Africa Occidentale, l'Italia ha finanziato l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i diritti umani (OHCHR) per l'implementazione del "Progetto di sostegno alla protezione dei minori vittime di violazione dei diritti umani (PAPEV) - Fase 2"⁷⁹⁰ che

⁷⁸⁷ AID 012882, Delibera Vice Ministro n. 25 del 06/11/2023 - Intervento di aiuto umanitario, importo totale 20,0 milioni di euro.

⁷⁸⁸ AID 012306/01/1, Delibera Vice Ministro n. 22 del 06/11/2023.

⁷⁸⁹ AID 012713/01/0, Delibera n. 41 del 27/01/2023, importo 3,0 milioni di euro.

⁷⁹⁰ AID 012709/01/0, Delibera n. 84 del 30/03/2023.

intende sostenere i Paesi beneficiari⁷⁹¹ - nella creazione di sistemi nazionali di protezione dell'infanzia efficaci e conformi alle raccomandazioni dei meccanismi regionali e internazionali per la promozione e la protezione dei diritti dei bambini e delle bambine, tenendo in particolare considerazione le diverse esigenze delle bambine, anche in situazioni di emergenza e di cambiamento climatico.

Meritano, infine, menzione i contributi in favore dei *Country Based Pooled Fund* - CBPF, sostenuti dall'Italia in Etiopia e Siria (totale 16,0 milioni di euro), i quali contribuiscono per oltre l'80 per cento ad azioni che possono influire sulla promozione dell'uguaglianza di genere e sulla lotta alla violenza di genere. 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 violenza. I CBPF creano partnership con esperti di genere e di protezione per informare meglio la programmazione ed affrontare e mitigare la violenza sessuale, finanziando direttamente anche le organizzazioni locali – incluse quelle guidate da donne e per i diritti delle donne.

La cooperazione italiana, inoltre, ha investito nel *Central Emergency Response Fund* (CERF), il Fondo centrale per la risposta alle emergenze delle Nazioni Unite, secondo le disponibilità di bilancio annuali a valere sul budget dedicato agli aiuti umanitari. Nel 2023, l'erogazione di 17,5 milioni di euro ha consentito di posizionarsi nel gruppo dei principali dieci donatori del Fondo che al momento vede nelle prime posizioni Paesi Bassi, Regno Unito, Svezia, Germania, Norvegia, Danimarca, Canada, USA, Belgio e Italia. Nel 2023, attraverso il CERF sono stati finanziati numerosi interventi di primissima emergenza volti alla lotta alla violenza di genere e protezione delle donne in numerosi Paesi⁷⁹².

5.4.6 - Interventi di credito misto a dono

Nel corso del 2023 la Cooperazione italiana ha, inoltre, finanziato un intervento con componenti significative destinate all'uguaglianza di genere, da realizzarsi con un finanziamento misto a dono e a credito d'aiuto. Si tratta dell'iniziativa "IN4JOB - Programma Nazionale Per Promuovere L'imprenditorialità Giovanile E Le Idee Imprenditoriali Innovative"⁷⁹³. L'obiettivo specifico è quello di aumentare l'imprenditorialità e l'occupabilità dei giovani laureandi e neolaureati, fornendo loro le competenze necessarie per avere successo nel mondo del lavoro moderno. Per raggiungere questo obiettivo, l'iniziativa si basa sull'innovazione applicata alla creazione, incubazione e accelerazione di start-up e micro, piccole e medie imprese (MPMI) con un forte focus tecnologico. Questa strategia, allineata con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e con le priorità del Governo del Mozambico, punta alla crescita economica e alla creazione di posti di lavoro. Il programma prevede azioni specifiche per promuovere la partecipazione delle donne e consentire le pari opportunità di accesso al mondo del lavoro, anche nelle aree della scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM).

5.4.7 - Progetti realizzati dalle organizzazioni della società civile

In ambito umanitario, merita menzione il grande contributo delle Organizzazioni della Società Civile (OSC). Nel corso del 2023, le sedi AICS hanno selezionato numerosi progetti

⁷⁹¹ Gambia, Guinea, Guinea Bissau, Mali, Senegal.

⁷⁹² Burkina Faso, Chad, Egitto, Etiopia, Kenya, Libia, Madagascar, Malawi, Mali, Mozambico, RDC, RCA, Somalia, Sud Sudan, Sudan, Uganda, Zimbabwe, Iran, Libano, Palestina, Afghanistan, Armenia, Bangladesh, Yemen, Myanmar, Colombia, Haiti, Perù, Panama, Venezuela.

⁷⁹³ AID 012924/01/2 - Credito del valore di 20,0 milioni di euro - Delibera del CC n. 182 del 21/11/2023; AID 012924/01/0 e 012924/01/1 - Contributi a dono del valore di 6,4 milioni di euro - Delibera del CC n. 197 del 21/11/2023).

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 circa 20,0 milioni di euro. Le OSC si sono principalmente impegnate in Africa e Medio Oriente⁷⁹⁴, con interventi orientati soprattutto al supporto degli sfollati/e, rifugiati/e, 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 consentire parti sicuri ed assistere i neonati nelle prime fasi cruciali di vita anche in contesti di crisi, altri saranno dedicati alla sicurezza alimentare e alla lotta alla malnutrizione delle bambine/i, delle donne in allattamento e in gravidanza, al potenziamento del ruolo delle donne nell'avvio di attività di autosostentamento (*livelihood*), all'istruzione inclusiva e paritaria e al rafforzamento della resilienza delle donne/ragazze/bambine e al potenziamento del ruolo delle donne nei contesti di crisi.

5.4.8 - Interventi di cooperazione delegata affidati dall'UE alla cooperazione italiana

Nel 2018 l'Agenzia ha completato il processo di accreditamento per la gestione indiretta dei finanziamenti europei. A partire da quel momento si è assunta piena titolarità di iniziative di cooperazione delegata, affidate dalla Commissione Europea.

Fra i nuovi accordi siglati nel 2023 con l'Unione Europea, uno ha avuto come obiettivo principale l'emancipazione di donne ragazze e bambine.

In Egitto, in data 21/12/2023 è stato firmato un accordo con la Delegazione dell'Unione Europea al Cairo⁷⁹⁵ per l'implementazione di una iniziativa – del valore di 1,5 milioni di euro - denominata "*Enhancing Women's Empowerment in Egypt through DESITA: Egyptian Italian Fashion Design School for Women and Girls*". L'iniziativa mira a migliorare la qualità della vita di donne e ragazze, promuovendo la loro emancipazione socioeconomica, attraverso percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze specifiche per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile nell'ambito del settore del design e del marketing. In tal senso, l'intervento è volto a promuovere una collaborazione per il trasferimento duraturo di competenze tra l'Italia e l'Egitto, attraverso la creazione di un Istituto di Formazione per il Design. L'Istituto prevede due percorsi di formazione: un corso di scuola superiore femminile di tecnologia applicata (ATS) sostenuto da un partenariato pubblico-privato (PPP) tra il Ministero dell'Istruzione e dell'Educazione Tecnica (MoETE) e un'entità del settore privato egiziano; inoltre è previsto un corso post-diploma nel settore del design. Il progetto sosterrà la nascita di nuove start-up femminili attraverso servizi di tutoraggio e di supporto all'incubazione d'impresa. In linea con l'approccio intersezionale, il progetto presterà particolare attenzione ad includere le donne con disabilità e a rendere le attività accessibili a queste donne, spesso doppiamente discriminate. L'avvio delle attività di progetto è condizionato al rilascio delle autorizzazioni da parte delle autorità egiziane, previsto per il secondo semestre del 2024.

5.4.9 - Prevenzione e contrasto di molestie, abusi e sfruttamento sessuali (PSEAH)

L'Italia sostiene da tempo una politica di tolleranza zero contro lo sfruttamento e gli abusi e sessuali commessi dai *peacekeepers* delle missioni ONU e dal personale civile e della cooperazione internazionale. Si tratta, infatti, di fenomeni in grado di minare l'integrità,

⁷⁹⁴ Etiopia, Iraq, Repubblica Centrafricana, Siria, Sudan Sud Sudan e Uganda.

⁷⁹⁵ NDICI-GEO-NEAR/2023/450-435.

l'efficacia e la credibilità di tutta la comunità della cooperazione internazionale, radicati nelle situazioni di disuguaglianza strutturale, soprattutto nella disparità di genere e che pregiudicano gli sforzi globali volti ad attuare l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile ed in particolare l'Obiettivo 5 volto a "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze". Durante il mandato italiano nel Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite, è stata promossa l'inclusione nei mandati delle operazioni di peacekeeping, di specifiche disposizioni normative miranti a contrastare questo fenomeno. A seguito di un complesso negoziato tra Paesi *like-minded* e l'Ufficio legale delle Nazioni Unite, a luglio 2021, è stato approvato un linguaggio armonizzato su SEAH. L'Italia si è particolarmente impegnata ad inserire la clausola concordata in tutte le intese di progetto per la realizzazione di progetti da parte delle principali agenzie ONU.

In ambito PSEAH, in attuazione degli impegni assunti 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 Etiopia è stato organizzato, di concerto con UNFPA, un *training* su PSEAH destinato a tutte le OSC partner di AICS presenti nel Paese ed alle organizzazioni della società civile ammissibili al finanziamento di progetti di aiuto umanitario. Durante la formazione sono stati trattati i concetti di base dello PSEA, il ruolo del referente PSEA, la mitigazione del rischio per le agenzie, i *Community-Based Complaint Mechanism* (CBCM). Le organizzazioni interessate hanno avuto l'opportunità diretta di diventare membri della rete PSEA (supportata anche dai fondi multilaterali di emergenza) in modo da poter pienamente utilizzare le risorse e le opportunità disponibili attraverso la rete.

In Ucraina, a valere sull'iniziativa di aiuto umanitario in favore della popolazione colpita dal conflitto⁷⁹⁶ sono stati avviati numerosi progetti delle OSC che includono il potenziamento dei meccanismi di prevenzione degli abusi, dello sfruttamento e delle molestie sessuali. Ad esempio, tali elementi sono stati inclusi nel progetto "RISE UP", realizzato da WeWorld-GVC in collaborazione con CESVI e sostenuto con 1,8 milioni di euro dalla cooperazione italiana nelle regioni dell'Ucraina orientale come Kharkiv e Donetsk, che prevede la sensibilizzazione sulla protezione e sui diritti umani in piena aderenza ai principi della responsabilità nei confronti delle popolazioni interessate (*Accountability to Affected Populations* – AAP) e dello PSEAH; in Moldavia, nel progetto "EDU-PRO Qualità dell'Educazione e Protezione per Persone Colpite dal Conflitto e Gruppi Vulnerabili in Moldavia", coordinato dal *Norwegian Refugee Council* (NRC) in ATS con WeWorld-GVC e supportato dalla cooperazione italiana con quasi 2,0 milioni di euro, che include l'istituzione di spazi sicuri per donne e ragazze, e la formazione del personale sulla protezione dei minori, sulla violenza di genere, e sullo PSEAH. Attività simili sono svolte da altre Organizzazioni della Società Civile (MEDU, INTERSOS, CUAMM, Plan International, Caritas, Soleterre, ActionAid, ARCS) in diverse aree del Paese e in Moldavia.

5.4.10 - Valorizzazione degli interventi finanziati e dei risultati raggiunti per l'uguaglianza di genere

Il MAECI dedica grande attenzione al tema dell'uguaglianza di genere, anche attraverso azioni di comunicazione e visibilità circa l'impegno dell'Italia, realizzate anche congiuntamente con partner nazionali ed internazionali. Ogni anno, in occasione della

⁷⁹⁶ AID 012832/01/0, Delibere del VM n. 28/2023 e 8/2023.

Giornata Mondiale delle Donne e della Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne, il MAECI rilascia un comunicato stampa e dedica una serie di lanci sulle proprie piattaforme sociali volte a valorizzare l'impegno italiano a livello internazionale a sostegno dell'uguaglianza di genere. Insieme ad alcune agenzie onusiane, tra cui UNWOMEN e UNFPA, ogni anno vengono coordinate azioni di sensibilizzazione e visibilità – all'interno della "*Donor visibility week*" - a promozione del lavoro della cooperazione italiana sui temi dell'uguaglianza e della protezione dei diritti di donne, ragazze e bambine, ivi compreso il forte sostegno al programma dell'ONU per l'eliminazione della pratica delle mutilazioni genitali femminile e altre pratiche brutali. Il MAECI aderisce ogni anno alla campagna di attivismo onusiana contro la violenza sulle donne "*16 days of Activism against Gender-Based Violence*". La sezione del sito del MAECI dedicata agli approfondimenti relativi alla cooperazione allo sviluppo⁷⁹⁷ è aggiornata con linee guida e documenti relativi alla tematica di genere. Diverse sono poi le iniziative realizzate dalla rete estera, come quella di installare una "panchina rossa" all'interno delle Ambasciate italiane contro la violenza sulle donne, oppure l'iniziativa intrapresa a novembre 2023 che ha dedicato a Giulia Cecchettin alcune borse di studio per giovani non italiani che verranno a studiare nel nostro Paese.

In aggiunta, nella sezione notizie sono stati pubblicati articoli specifici per celebrare la giornata internazionale della donna⁷⁹⁸, la giornata internazionale contro la violenza sessuale nei conflitti armati⁷⁹⁹ e sulla lotta alle mutilazioni genitali femminili⁸⁰⁰.

Per la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne 2023⁸⁰¹ e per i 16 giorni di attivismo sulla violenza di genere, è stata realizzata una campagna con la pubblicazione quasi quotidiana sul sito Home - www.aics.it di articoli e foto di diffusione dei risultati raggiunti nel settore⁸⁰².

L'azione di AICS per la parità di genere è stata inoltre valorizzata in occasione dell'incontro nella sede di Roma con una delegazione di funzionari istituzionali della Macedonia del Nord accompagnata da UNWOMEN, volto ad approfondire in un'ottica di scambio fra pari metodologie, approcci e progetti per la promozione dell'uguaglianza di genere⁸⁰³.

Numerose altre attività sono state realizzate dalle Sedi estere e diffuse attraverso i relativi siti e social media, oltre che media locali.

⁷⁹⁷ Link: Documenti e Approfondimenti - Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale.

⁷⁹⁸ 8 marzo 2023: AICS alle donne con i suoi progetti in tutto il mondo.

⁷⁹⁹ Donne e conflitti armati: AICS sostiene la leadership delle donne e la lotta alla violenza sessuale nei conflitti.

⁸⁰⁰ 8 febbraio - AICS Khartoum in prima linea nella lotta alle mutilazioni genitali femminili.

⁸⁰¹ 25 novembre.

⁸⁰² 27/11/2023 - Potenziare gli Ambasciatori di genere a Gederaf, Sudan;

28/11/2023 - Ogni parola conta: la campagna digitale di AICS Dakar;

29/11/2023 - ACTIVATE Nairobi: una campagna contro la violenza di genere in Kenya;

30/11/2023 - AICS Hanoi insieme al Comitato della Croce Rossa Internazionale per la lotta alla violenza sessuale nell'area di Cox's Bazar;

1/12/2023 - Trasformare la sfida in opportunità: il percorso delle imprenditrici etiopiche con il WEDP;

4/12/2023 - Tunisia, la voce delle donne contro le discriminazioni;

5/12/2023 - Libano e Siria, sradicare la violenza dal basso;

6/12/2023 - Aics Ouagadougou sostiene l'emancipazione delle donne attraverso la valorizzazione dell'agricoltura tradizionale;

7/12/2023 - AICS a sostegno delle donne nella crisi nigerina;

8/12/2023 - Diritti, scuola, alimentazione: AICS Islamabad sostiene le donne pakistane;

9/12/2023 - Promuovere la pace e l'uguaglianza di genere: primo campeggio di solidarietà DELPAZ;

12/12/2023 - Il sostegno di AICS Amman alle OSC italiane in Giordania contro la violenza di genere;

13/12/2023 - Donne alla luce: l'Italia sostiene la nuova Dichiarazione per le donne e ragazze rurali in Albania.

⁸⁰³ 18 settembre - AICS: incontro con una delegazione della Macedonia del Nord e UNWOMEN sull'uguaglianza di genere - AICS.

“Ogni parola conta” è il titolo di un video, lanciato lo scorso 8 marzo dalla sede di Dakar dell’Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS)⁸⁰⁴. Il video, nato come esperimento sociale, mette l’accento sulla responsabilità individuale quale motore fondamentale di cambiamento anche e soprattutto rispetto ad un tema come quello della violenza. Il video è al centro della campagna digitale che la sede ha lanciato il 25 novembre.

Nel quadro dei 16 giorni dell’attivismo, l’ufficio AICS di Yaoundé, in coordinamento con gli altri Stati membri in loco, ha organizzato una conferenza⁸⁰⁵ con l’obiettivo principale di condividere tra i partecipanti conoscenze tecniche e strumenti di sensibilizzazione sui diritti delle persone con disabilità e sui meccanismi di inclusione scolastica sensibili al genere.

La Sede AICS di Nairobi ha invece collaborato con l’Istituto italiano di Cultura e l’Ambasciata d’Italia per la realizzazione di una campagna di sensibilizzazione per promuovere il dibattito sulla violenza di genere e sull’emancipazione delle donne in Kenya. Così è nata la campagna *Activate Nairobi*, composta da una serie di eventi, tra cui tavole rotonde, proiezioni di film, spettacoli teatrali, un convegno nazionale e mostre fotografiche, organizzate grazie alla collaborazione con numerosi partner locali, tra cui il Dipartimento di Stato per il Genere, il Governo della Contea di Nairobi, l’Università di Nairobi, *Physicians for Human Rights*⁸⁰⁶.

In Senegal, la Sede AICS di Dakar è stata nominata a maggio 2023 co-presidente, insieme a UNWOMEN Senegal del gruppo tematico genere che racchiude i partner tecnici e finanziari (agenzia bilaterali e multilaterali) che promuovono iniziative per l’uguaglianza di genere e l’emancipazione di donne, ragazze e bambine. Il mandato, rinnovabile, ha durata biennale. Durante la campagna dei 16 giorni di attivismo, il Gruppo tematico ha organizzato un evento congiunto a Sédhiou (sud del Senegal) di due giorni (4 e 5 dicembre 2023), che ha previsto, tra le diverse attività, una giornata di consultazioni giuridiche e legali gratuite per la popolazione, con il supporto del Progetto di sostegno alla strategia nazionale di genere finanziato da AICS e implementato dal Ministero della donna (PASNEEG), l’associazione delle giuriste senegalesi e la *boutique de droits di Sédhiou*.

La Sede AICS di Beirut, per i 16 giorni di attivismo contro la violenza di genere, ha raccontato in vari formati editoriali dodici storie accompagnate da testi esplicativi⁸⁰⁷. Sono storie di donne detenute nelle carceri libanesi, attraverso le quali viene rappresentato il dramma di molte sopravvissute, oltre che l’impegno della cooperazione italiana in Libano a favore dei diritti umani e per la lotta alla violenza basata sul genere.

Numerosi sono gli articoli fatti pubblicare dalle Sedi in occasione del lancio di progetti dedicati all’uguaglianza di genere. Ne è un esempio la notizia pubblicata sul sito della Sede AICS di Maputo in occasione del campeggio di solidarietà per promuovere la pace e l’uguaglianza di genere, realizzato nell’ambito del progetto di cooperazione delegata DELPAZ durante i 16 giorni di attivismo⁸⁰⁸.

⁸⁰⁴ Ogni parola conta: la campagna digitale di AICS Dakar - AICS.

⁸⁰⁵ *Conference internationale pratique: genre et education inclusive.*

⁸⁰⁶ *ACTIVATE Nairobi: una campagna contro la violenza di genere in Kenya.*

⁸⁰⁷ Gli articoli sono disponibili nella sezione notizie della piattaforma: <https://beirut.aics.gov.it/>;

11/12/2023 - Campagna #16 #Fine: Trittico: Progetto - Campagna - Trasparenza;

10/12/2023 - Campagna #16 Giorno #13, Gerosa: “Maggiormente discriminate in quanto Donne”;

09/12/2023 - Campagna #16 #giorno12 Lamis: tra matrimonio precoce e violenza;

08/12/2023 - #Campagna16 #giorni11: “Una Campagna come nostro contributo”;

07/12/2023 - Campagna #16 STORIA #10: “Basma, vittima di violenza sul lavoro”;

06/12/2023 - Campagna #16 giorno #9, L’Avvocato Khoury: “LOTTARE CONTRO LA VIOLENZA CON DETERMINATE POLITICHE E REGOLE”.

⁸⁰⁸ Per l’articolo di AICS Maputo: <https://maputo.aics.gov.it/news/promuovere-la-pace-e-luguaglianza-di-genere-primocampeggio-di-solidarieta-delpaz>.

5.4.11 - Formazione per lo staff dell'AICS

Al fine di potenziare le capacità dello staff in tema di uguaglianza di genere, il 13 giugno 2023 è stata organizzata la prima riunione di coordinamento sull'uguaglianza di genere con l'obiettivo di aggiornare gli Uffici e le Sedi sulle attività per l'uguaglianza di genere ed emancipazione di donne ragazze e bambine svolte a livello centrale e favorire lo scambio di informazioni e buone pratiche nel settore. L'incontro, convocato dalla Vice Direzione Tecnica, ha visto la partecipazione di diversi Direttori ed esperti tematici. Sono state sottolineate importanza e trasversalità dell'uguaglianza di genere, quale priorità della Legge 125/2014 e del Documento Triennale di Programmazione e di Indirizzo 2021/2023, nonché degli impegni assunti dall'AICS nell'ambito delle "Linee guida sull'uguaglianza di genere e l'emancipazione di donne, ragazze e bambine", che prevedono la trasversalità di genere in tutte le iniziative e bandi della cooperazione italiana, il potenziamento delle analisi di genere, un sistema di monitoraggio comprensivo di indicatori di genere disaggregati, una strategia di comunicazione sensibile al genere che valorizzi i risultati, il supporto al MAECI per la partecipazione agli organi collegiali delle organizzazioni internazionali.

Una formazione ad hoc è stata inoltre rivolta, il 4 maggio 2023, ai 40 funzionari tecnici neoassunti dell'AICS al fine di prepararli sulle priorità tematiche, sui concetti quadro dell'uguaglianza di genere e sull'uso corretto del *gender policy marker* dell'OCSE DAC. Una formazione analoga è stata realizzata il 6 ottobre in favore dello staff di AICS Bogotà dalla Referente per l'uguaglianza di genere, presente nel paese per la missione di monitoraggio delle azioni realizzate nell'ambito del WPHF in Colombia.

Inoltre, su richiesta della Dirigente dell'Ufficio VII Soggetti di cooperazione, partenariati e finanza per lo sviluppo dell'AICS, il 18 luglio è stata realizzata una sessione formativa sull'uguaglianza di genere per il personale impegnato nella gestione dei programmi promossi e degli interventi di finanza per lo sviluppo. La formazione ha consentito uno scambio informale sui concetti quadro dell'uguaglianza di genere e sull'uso corretto del *gender policy marker* dell'OCSE DAC. Il personale dell'Ufficio di Programma di Yaoundé ha partecipato a due giornate di formazione in modalità ibrida organizzate dalla Delegazione dell'Unione Europea a Yaoundé nel quadro delle azioni previste dal CLIP per l'implementazione del GAP III Camerun e per il potenziamento delle iniziative Team Europe. Le sessioni formative, tenutesi ad ottobre e dicembre 2023, hanno approfondito il tema della violenza di genere e della leadership attenta all'uguaglianza di genere (Gender Transformative Leadership).

L'Agenzia ha inoltre partecipato ad attività di sensibilizzazione e formazione presso: l'Università degli Studi Roma Tre – Seminario dedicato all'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (27 marzo); l'Università degli Studi di Pavia – Master in Cooperazione e Sviluppo (2 maggio); l'Università La Sapienza, Corso di alta formazione su "Donne Pace e Mediazione" VI edizione (8 settembre); l'Università di Pavia, Centro Diritti Umani - seminario "Transforming the future: youth and women for building peace" (25 ottobre); l'Istituto Affari Internazionali - corso "Donne e Leadership nelle Relazioni Internazionali" (16 novembre); il Comune di Torino durante la giornata dedicata a "Il contrasto alla violenza economica sulle donne nelle politiche e attività di cooperazione internazionale" (25 novembre).

Tavola 5.4.11.1 Progetti umanitari OS con componenti destinate all'uguaglianza di genere avviati nel corso del 2023.

Paese	Numero progetto e Delibera	Titolo iniziativa	Ente esecutore	Titolo progetto	Importo totale (euro)
Colombia	AID 012684/01/0 - Delibera VM n. 102 del 10/10/2022-	Aiuto umanitario e costruzione della pace in Colombia attraverso la protezione e la promozione del ruolo di donne e giovani	OIKOS in ATS con CESVI	PACE BUENA: Protezione, Accoglienza, Coinvolgimento, Empowerment a BUENAventura	900.000
Etiopia	AID 012470/01/0 - Delibera VM n. 35 del 13/04/2022	Iniziativa di emergenza in risposta ai bisogni umanitari determinati da conflitto e violenza in Etiopia	CUAMM	Risposta umanitaria di servizi salvavita e protezione per le Comunità di Dassenech colpite dalla siccità in soUTH Omo – REACH OUT	550.000
	AID 012459/01/0 - Delibera VM n. 52 del 23/11/2021	Programma di risposta all'emergenza, supporto ai servizi di base e ricostruzione del tessuto socioeconomico nelle aree colpite dalla crisi sud sudanese in Sud Sudan, Etiopia e Uganda	OXFAM GB/IT	Risposta di emergenza inclusiva WASH per i rifugiati sud sudanesi e le comunità ospitanti più vulnerabili a Gambella, Etiopia	1.000.000
	AID 012629/01/0 - Delibera VM n. 57 del 15/09/2022	Risposta all'emergenza complessa sud sudanese in Sud Sudan, Etiopia e Uganda	PLAN/CUAMM	Intervento integrato di salute, nutrizione e protezione a supporto della popolazione rifugiata e delle comunità ospitanti a Gambella	1.000.000
	AID 012626/01/0 - Delibera VM n. 56 del 15/09/2022	Risposta alla siccità in Etiopia	SAVE THE CHILDREN	Contribuire a promuovere opportunità di livelihoods e pratiche sanitarie positive e a ridurre la malnutrizione nelle aree colpite dalla siccità nella regione Somali, in Etiopia	1.000.000
Giordania	AID 012485/01/0 - Delibera CC n. 140 del 23/11/2021	OPPORTUNITY 2" – Iniziativa di LRRD per l'empowerment economico dei rifugiati siriani e dei giordani vulnerabili volta ad alleviare gli effetti della crisi siriana e della pandemia da COVID-19 in Giordania	AVSI	Boro'om - Opportunità di impiego formale e sviluppo dell'imprenditoria nei governatorati di Mafraq e Aqaba	1.595.999
Iraq	AID 012704/01/0 - Delibera Direttore n. 5 del 24/02/2023	Integrazione dei servizi a sostegno delle vittime di violenza di genere a disposizione di rifugiate, sfollate e comunità ospitanti – Fase II	INTERSOS	P.A.S.S.I.(K): Protezione e sostegno per l'inclusione sociale delle sopravvissute GBV in Kurdistan	985.000
	AID 012458/01/0 - Delibera VM n. 49 del 11/11/2021	Intervento integrato di educazione e protezione a beneficio di sfollati, rifugiati e rientrati in Iraq	COOPI	Safer schools, safer communities: Aumentare l'accesso a servizi di educazione e protezione inclusivi al fine di creare un ambiente sicuro per i minori colpiti dalla crisi irachena a Ninive e Salah al Din	619.999
	AID 012704/01/0 - Delibera Direttore n. 5 del 24/02/2023	Iniziativa di LRRD – Integrazione dei servizi a sostegno delle vittime di violenza di genere a disposizione di rifugiate, sfollate e comunità ospitanti – Fase II	INTERSOS	P.A.S.S.I.(K): Protezione e sostegno per l'inclusione sociale delle sopravvissute GBV in Kurdistan	985.000
Libia	AID 012272/01/0 - Delibera VM n. 13 del 04/05/2021	Programma di emergenza in Libia per il supporto dei servizi pediatrici	ICU in ATS con CESVI	AL SAHA: Miglioramento dei servizi sanitari e del sostegno psicosociale per le bambine e i bambini in Libia	1.600.000
Palestina	AID 011957/01/3 - Delibera CC n. 33 del 9/11/2019	Iniziativa di LRRD volta al rafforzamento dei servizi essenziali alla popolazione più vulnerabile e delle capacità di rispondere alle cause strutturali della mancata realizzazione dei diritti umani	WWGVC	P.O.N.T.E. – Promoting Opportunities for Nexus-oriented Territorial Empowerment and Economic Resilience	1.065.000

(segue) Tavola 5.4.11.1 Progetti umanitari OS con componenti destinate all'uguaglianza di genere avviati nel corso del 2023.

Paese	Numero progetto e Delibera	Titolo iniziativa	Ente esecutore	Titolo progetto	Importo totale (euro)
Repubblica Centrafricana	AID 012660/01/0 - Delibera VM n. 73 del 4/10/2022	Programma integrato a favore della popolazione vulnerabile della Repubblica Centrafricana nei settori Salute, Protezione e Sicurezza Alimentare	CUAMM/ACF	Sostegno umanitario in risposta ai bisogni di cure pediatriche e nutrizionali in favore della popolazione di Bangui e Bégoua	1.800.000
			AMICI PER IL CENTRAFRICA	Rafforzamento azione sanitaria decentrata in Bangui e sull'asse Bangui-Mbaiki con copertura sanitaria gratuita e di qualità	567.200
			SANT'EGIDIO_ACAP	Ampliamento dei servizi di base materno-infantile della Clinique DREAM e rafforzamento del sistema di approvvigionamento di sacche di sangue sicuro a Bangui	400.000
Siria	AID 12469/01/0 - Delibera VM n. 55 del 9/12/2021	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	WWGVC	Inclusion in Action, educazione ed inclusione sociale di giovani vulnerabili in comunità resilienti in Siria	600.000
			ARMADILLA	Cibo e salute - percorsi di sviluppo nell'emergenza	599.985
			Intersos	Educazione Protetta: Intervento integrato di Educazione e Protezione dei minori colpiti dalla crisi siriana	600.000
			OXFAM ITA/GB	Rafforzamento della sicurezza alimentare e dei mezzi di sussistenza sostenibili nella comunità colpita dal conflitto nel governatorato di Deir Ez Zor, in Siria	599.859
			UPP/DOZ	Dama. Fase V - La nostra casa. Sostegno ai servizi sanitari e di protezione per la città di Raqqa e la sua provincia	600.000
	AID 012469/01/1 - Delibera VM n.94 del 10/10/2022	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	WWGVC	LIFE (Life-saving Intervention Focused on the Earthquake): Intervento multisettoriale salvavita e di early recovery per la popolazione colpita dal terremoto ad Aleppo	470.000
			AiBi/KP	Intervento integrato in ambiti protezione e FSL rivolto a minori orfani e caregiver nel distretto di Harim	470.000
			AVSI	Terremoto Aleppo: una risposta immediata	469.528
			TDH	Natakafal (we support each other) - Risposta di primissima emergenza a favore delle famiglie più vulnerabili colpite dal terremoto nei governatorati di Aleppo e Latakia	470.000
			COOPI	Supporto di primissima emergenza ed early recovery multisettoriale per la popolazione vulnerabile ad Aleppo, Siria	468.838
			Intersos	Risposta di emergenza per il supporto al sistema educativo e la distribuzione di materiali igienici di base per le comunità colpite dal terremoto ad Hama e Idleb	470.000

(segue) Tavola 5.4.11.1 Progetti umanitari OS con componenti destinate all'uguaglianza di genere avviati nel corso del 2023.

Paese	Numero progetto e Delibera	Titolo iniziativa	Ente esecutore	Titolo progetto	Importo totale (euro)
Somalia	AID 012466/01/0 - Delibera VM n. 39 del 8/06/2022	Intervento multisettoriale in risposta alla crisi umanitaria e alle emergenze ambientali in Somalia	COOPI	Intervento umanitario integrato e inclusivo in risposta alle catastrofi naturali nei distretti di Baidoa e Doolow in Somalia	499.998
			CEFA	RICREA - Risorse Idriche per Comunità Resilienti, Eque e Autonome. Sviluppo Equo e Adattamento Resiliente ai Cambiamenti Climatici a sostegno delle popolazioni sfollate e comunità ospitanti nel distretto di Jowhar	500.000
			ACF	Assistenza salvavita multisettoriale e prevenzione della carestia rivolte alle persone in condizione di vulnerabilità colpite dalla crisi umanitaria e dall'emergenza climatica nel distretto di Baidoa, Region Bay, South West State, Somalia	500.000
			AVSI	Soluzioni durevoli alla crisi alimentare, idrica, climatica ed economica nelle comunità ospitanti e di sfollati interni del Lower Juba	500.000
			CISP	Offerta di servizi integrati di qualità in ambito sanitario, nutrizionale e per la protezione dei più vulnerabili nello Stato del Galmudug	500.000
Sud Sudan	AID 012459/01/0 - Delibera VM n. 52 del 23/11/2021	Programma di risposta all'emergenza, supporto ai servizi di base e ricostruzione del tessuto socioeconomico nelle aree colpite dalla crisi sud sudanese in Sud Sudan, Etiopia e Uganda	CUAMM in ATS con INTERSOS	Supporto al sistema sanitario di Lakes State per garantire l'erogazione costante di life saving services, di qualità, resilienti alle emergenze ed integrati, a beneficio dei gruppi più vulnerabili, quali donne e bambini, di cui tutelare la salute e a cui assicurare protezione da abusi e violenze di genere	1.700.000
	AID 012629/01/0 - Delibera VM n. 57 del 15/09/2022	Risposta all'emergenza complessa sud sudanese in Sud Sudan, Etiopia e Uganda	ACF US in ATS con ACF IT e IRC	Rafforzare la resilienza e i mezzi di sussistenza delle popolazioni colpite dalla crisi negli Stati di Northern Bahr el Ghazal e Unity, Sud Sudan	1.800.000
			AVSI in ATS con INTERSOS	ASAP - Aumentare la Sicurezza Alimentare delle Popolazioni più vulnerabili a Kapoeta Est, Sud e Jebel Boma, attraverso un approccio integrato e multisettoriale	1.800.000
Sudan	AID 012461/01/0 - Delibera VM n. 58 del 15/12/2021	Iniziativa di Emergenza per le popolazioni vulnerabili del Sudan colpite da disastri naturali e conflitti	EMERGENCY	Salute riproduttiva e pediatrica in Sudan: rafforzamento del sistema sanitario di secondo livello a sostegno dei gruppi vulnerabili a Port Sudan	400.000
Uganda	AID 012279/01/0 - Delibera VM n. 5 del 14/04/2021	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	AMREFSCOREP +	Accompagnamento alla resilienza delle comunità rifugiate e ospitanti, attraverso il miglioramento delle infrastrutture ed equipaggiamenti, nei Distretti di Terego e Madi-Okolo, West Nile	118.000
	AID 012459/01/0 (Delibera VM n. 52 del 23/11/2021)	Programma di risposta all'emergenza, supporto ai servizi di base e ricostruzione del tessuto socioeconomico nelle aree colpite dalla crisi sud sudanese in Sud Sudan, Etiopia e Uganda	CUAMM in ATS con CBM	Iniziativa inclusiva di emergenza per rafforzare i servizi sanitari e le pratiche igieniche nelle comunità rifugiate e ospitanti in West Nile, Uganda	475.000
	AID 012629/01/0 - Delibera VM n. 57 del 15/09/2022	Risposta all'emergenza complessa sud sudanese in Sud Sudan, Etiopia e Uganda	AVSI	Transition from Emergency to Sustainable Development Program - STEP	485.641

