ATTI PARLAMENTARI

XVIII LEGISLATURA

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. **XXVII**
n. **3**

RELAZIONE

SULLA SPERIMENTAZIONE DELL'ADOZIONE DI UN BILANCIO DI GENERE

(**Anno 2017**)

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

Presentata dal Ministro dell'economia e delle finanze

(TRIA)

Trasmessa alla Presidenza il 12 ottobre 2018

VOLUME I

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

PAGINA BIANCA



MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

Il bilancio di genere

Conto del bilancio dello Stato 2017

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

PAGINA BIANCA

INDICE

Introduzione 3

1. Divari relativi all'economia e alla società 6

1.1 Il mercato del lavoro 16

1.2 La conciliazione tra vita privata e vita professionale 40

1.3 La tutela del lavoro, previdenza e assistenza 60

1.4 Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere 75

1.5 La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi 100

1.6 Il contrasto alla violenza di genere 121

1.7 Salute, stile di vita e sicurezza 139

2. Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato 149

2.1 La presenza femminile nel settore pubblico in Europa 149

2.2 Approfondimenti su alcuni divari di genere nei Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri 162

2.2.1 Dimissioni con diritto alla pensione 167

2.2.2 Lavoro straordinario 172

2.2.3 Iniziative di formazione alla cultura di genere 176

2.2.4 Part-time e assenze relative alla cura della famiglia 178

3. Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere emanati nel 2017 193

4. Le entrate del bilancio dello Stato 2017 secondo una prospettiva di genere 204

4.1 Impatti del prelievo fiscale sul genere nella letteratura economica 204

4.1.1 Aspetti della tassazione del reddito personale che possono avere effetti indiretti sulle differenze di genere 205

4.1.2 Altri aspetti del sistema fiscale che possono avere effetti indiretti sulle differenze di genere 208

4.2 Analisi delle principali politiche tributarie 212

4.2.1 Impatto delle diverse aliquote IRPEF per genere e classe di reddito 213

4.2.2 Rientro dei cervelli 217

4.2.3 Lavoro autonomo e imprenditoria: regime di vantaggio (ora regime forfettario) 218

4.3 Analisi di agevolazioni fiscali finalizzate a minimizzare le differenze di genere 220

5. Le spese del bilancio dello Stato 2017 secondo una prospettiva di genere 221

5.1 Metodologia generale 221

5.2 Analisi del processo di riclassificazione 229

5.3 La riclassificazione del conto consuntivo 2017 secondo una prospettiva di genere 235

5.4 Sintesi delle azioni intraprese, indirizzi specifici e indicatori di risultato delle amministrazioni 284

5.4.1 Politiche del personale 284

5.4.2 Politiche settoriali 303

5.5 Alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio 321

5.5.1 Il mainstreaming di genere nel PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020 321

5.5.2 Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto del divario di genere in Paesi terzi 327

Introduzione

Negli ultimi anni vi è, in Italia, una spinta a rendere più visibili le politiche pubbliche nel bilancio dello Stato e a rafforzarne la funzione allocativa. L'introduzione di una struttura delle spese del bilancio per missioni e programmi (dal 2008 con funzione informativa e dal 2011 con funzione autorizzatoria), e poi per azioni (dal 2017 con funzione informativa), è volta a evidenziare le funzioni principali e gli obiettivi perseguiti con la spesa pubblica spostando l'attenzione da «chi gestisce le risorse» a «cosa si fa con le risorse».

Come ogni classificazione funzionale, l'articolazione per missioni, programmi e azioni non sempre è sufficiente per cogliere in maniera analitica o con un sufficiente livello di dettaglio la spesa relativa a specifiche finalità. Queste potrebbero non essere colte poiché non contemplate nei criteri di classificazione o trasversali ai vari programmi di spesa o integrate in politiche più ampie. In alcuni casi l'interesse, da parte del Parlamento o di altri attori istituzionali, per l'individuazione della spesa destinata a una specifica finalità ha portato alla richiesta di informazioni più dettagliate rispetto a quelle evidenziate nell'articolazione dell'atto deliberativo del bilancio. Per esempio, con riferimento alle politiche ambientali, da alcuni anni viene anche prodotto un eco-bilancio e un eco-rendiconto[1] per consentire una più puntuale informazione sulle previsioni e l'effettiva spesa per la protezione dell'ambiente e l'uso e gestione delle risorse naturali, secondo classificazioni raccordabili con il Sistema europeo per la raccolta dell'informazione economica sull'ambiente. Analoga funzione ha l'allegato allo stato di previsione del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, che evidenzia le spese complessive del bilancio per l'aiuto pubblico allo sviluppo previste dal disegno di legge di bilancio e trasversali alle amministrazioni centrali dello Stato.

In questo tracciato si inserisce anche il bilancio di genere, ex-articolo 38-septies della legge 196 del 2009[2], in un contesto, come quello dell'economia e della società italiana, in cui i divari sono ancora ampi e, spesso, a sfavore delle donne. Più specificatamente, il dispositivo normativo mira, tramite il bilancio di genere, a consentire una valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito.

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

La prima sperimentazione del bilancio di genere è stata condotta con riferimento al Rendiconto 2016 e il bilancio di genere è stato trasmesso al Parlamento in ottobre 2017, assieme a una relazione sulle esperienze di bilancio di genere condotte in altri paesi e a livello locale in Italia, nonché alcune riflessioni su come, eventualmente, configurare l'adozione a regime di questo strumento. Tale sperimentazione è stata avviata tramite un decreto del Presidente del Consiglio

---

[1] Legge n. 196 del 31 dicembre 2009, articolo 36, comma 6. Sebbene la disposizione riguardi il Rendiconto dello Stato, si è ritenuto opportuno rappresentare, anche in fase di previsione, le spese ambientali con il Disegno di Legge di Bilancio.

[2] Introdotto dall'articolo 9 del decreto legislativo del 12 maggio 2016, n. 90 per il completamento della riforma del bilancio e successivamente modificato dalla legge 4 agosto 2016 n. 163.

dei Ministri, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze,[3] recante una serie di indicazioni metodologiche generali e di specificazioni sugli attori coinvolti. Tra le specificità del caso italiano, va ricordato che l'esercizio viene svolto a consuntivo[4], che le analisi mirano sia al lato delle spese che delle entrate del bilancio pubblico e che si ricorre esplicitamente a indicatori statistici per evidenziare i divari di genere esistenti nell'economia e nella società.

Si è ritenuto opportuno replicare le attività anche per il Rendiconto 2017, oggetto della presente relazione, nell'intento di individuare un insieme più completo di indicatori sui divari di genere in settori fondamentali (come la partecipazione al mercato del lavoro, la disponibilità di reddito, l'istruzione e le competenze, le attività di cura della famiglia, i ruoli di uomini e donne nella società e nella presa di decisioni, etc.) e di effettuare, dopo la prima sperimentazione, un censimento più preciso delle spese del bilancio e delle attività svolte dalle amministrazioni in una prospettiva di genere. Oltre a evidenziare lo sforzo in termini di risorse dirette a incidere su divari di genere, la periodica rendicontazione del bilancio secondo una prospettiva di genere dovrebbe favorire una maggiore considerazione delle caratteristiche della popolazione di riferimento nel disegno degli interventi e nella loro implementazione (anche quando essa non sia femminile).

Va ricordato che le politiche pubbliche dirette a promuovere la parità di genere vanno al di là di quelle realizzate tramite il bilancio dello Stato. Vi contribuiscono, infatti, le risorse indirizzate a tale scopo e contenute nei bilanci di altre amministrazioni pubbliche (in particolare quelli degli enti locali che producono numerosi servizi diretti ai cittadini, dell'INPS che gestisce la previdenza e delle Regioni nel settore della sanità). Anche limitandoci all'intervento statale, vi sono misure che, sebbene finanziate con il contributo di risorse trasferite dallo Stato, sono realizzate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e da altre amministrazioni pubbliche nell'ambito della propria autonomia. Analogamente alcune politiche sono attuate tramite fondi di rotazione, che sono gestiti interamente extra-bilancio e per i quali un eventuale stanziamento in bilancio rappresenta solo una dotazione iniziale e non l'intera spesa. Vi sono poi numerosi interventi regolamentatori messi in atto per contrastare e modificare le condizioni che possono dare origine o alimentare una situazione di disuguaglianza di genere o che possono creare un divario tra i generi nella partecipazione alla vita politica, sociale ed economica, che sono privi di impatti finanziari diretti e che, quindi, non sono immediatamente individuabili o monitorabili tramite il bilancio. Infine, molte politiche hanno impatti indiretti sul genere. Alla luce di tali elementi si possono, pertanto, perseguire effetti positivi sulla riduzione delle disuguaglianze di genere senza generare oneri aggiuntivi sul bilancio pubblico, ma semplicemente tenendo conto della dimensione del genere nel disegno degli interventi e nella loro implementazione.

I soggetti coinvolti direttamente nelle attività per il bilancio di genere sono:

- il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze, per le competenze in materia di Rendiconto generale dello Stato e relative alla banca dati del personale delle pubbliche amministrazioni;
- il Dipartimento delle Finanze del Ministero dell'economia e delle finanze, per l'analisi dell'impatto delle politiche delle entrate;

---

[3] 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.

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

- il Dipartimento degli Affari Generali del Ministero dell'economia e delle finanze per tutte le amministrazioni centrali, per i dati relativi ai pagamenti delle retribuzioni del personale dipendente delle amministrazioni centrali dello Stato;
- i singoli centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato (incluse le eventuali articolazioni periferiche) e la Presidenza del Consiglio dei Ministri, quali soggetti attivi degli interventi finanziati tramite il bilancio dello Stato.

Quest'anno è stato possibile avviare un'interlocuzione anche con l'INPS e l'ISTAT che hanno fornito alcuni nuovi indicatori di interesse per la misurazione dei divari di genere nella società o delle realizzazioni di alcune delle politiche messe in campo per ridurli. La Relazione contiene, inoltre, una serie di contributi del Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il cui apporto è fondamentale per il buon esito dell'iniziativa. Si ringrazia, inoltre, Luisa Rosti (Università di Pavia) per il contributo sulla misurazione del *gender pay gap*; Alessandra Casarico e Salvatore Lattanzio (Visitinps scholars[5]) per l'analisi del ruolo delle imprese sui differenziali salariali; Enrica Maria Martino (Visitinps scholar), per il contributo sul bonus infanzia; Paola Profeta (Università Bocconi) e Agata Maida (Visitinps scholar) per gli approfondimenti sulla legge Golfo-Mosca.

La Relazione è articolata in diversi capitoli. Il primo propone un'analisi dei principali divari di genere nell'economia e nella società, mentre il secondo si concentra su divari esistenti nell'ambito del personale delle amministrazioni centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il terzo capitolo presenta una breve disamina della normativa specifica introdotta per il 2017 per promuovere le pari opportunità di genere o agire su alcune diseguaglianze note. Il quarto capitolo espone le questioni inerenti l'impatto del prelievo fiscale sul genere e un'analisi delle principali politiche tributarie. Infine, il quinto capitolo espone una riclassificazione delle spese del conto del bilancio dello Stato per l'esercizio 2017 secondo una prospettiva di genere, unitamente a una sintesi delle risultanze delle attività censite tramite questionari compilati dalle amministrazioni.

Costituiscono parte integrante della Relazione l'Appendice normativa, contenente una rassegna delle disposizioni volte alla riduzione di divari di genere adottate in Italia dal secondo dopoguerra ad oggi; l'Appendice contenente le risposte delle amministrazioni ai questionari relativi alle politiche del personale e a quelle settoriali in una chiave di genere; nonché l'Appendice statistica, disponibile in formato elaborabile, contenente i principali indicatori monitorati, articolati secondo le tematiche affrontate nella Relazione, e schede indicanti le fonti e definizioni adottate. Il materiale è disponibile sul sito della Ragioneria Generale dello Stato[6] e vengono diffuse alcune prospettazioni anche tramite la App del Bilancio Aperto[7].

---

[5] Per ulteriori informazioni sull'iniziativa Visitinps scholars dell'INPS, cfr. https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=47212.

[6] La documentazione è disponibile al seguente link: http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/.

[7] Per istruzioni sull'uso, cfr. http://bilancioaperto.mef.gov.it/landing.html

1. Divari relativi all'economia e alla società

Diverse organizzazioni internazionali (Nazioni Unite, Forum economico mondiale, Istituto europeo per la parità di genere-EIGE[8]) e alcune fondazioni (come il Forum economico europeo[9]) utilizzano batterie di indicatori per monitorare periodicamente le diseguaglianze di genere nel mondo e fornire indicazioni sugli ambiti sui quali concentrare gli sforzi per ridurre le disparità. Questo interesse nasce dal fatto che in molti paesi donne e ragazze non sono in grado di utilizzare pienamente il loro potenziale e, seppure le disparità di genere vadano riducendosi nel tempo, rimangono codificate in norme sociali e modelli di esclusione da scelte famigliari e da decisioni collettive con radici profonde. Gli indicatori adottati misurano le diverse dimensioni dei divari presenti nell'economia e nella società e la loro combinazione – attraverso procedure di normalizzazione statistica – consente di costruire indici sintetici, tipicamente nella forma di punteggi. Ciò al fine di favorire confronti nel tempo e nello spazio, pur perdendo nell'immediatezza informazioni sui fattori che caratterizzano una situazione piuttosto che un'altra e sugli ambiti specifici su cui intervenire in un dato momento o luogo.

Uno dei primi indicatori utilizzati per evidenziare il diverso progresso raggiunto in termini di uguaglianza tra i generi è **l'indice dello sviluppo per genere** (*Gender Development Index* - GDI) del Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo (*United Nations Development Programme*), che vede l'uguaglianza di genere e la piena rappresentanza delle donne come dimensioni fondamentali dello sviluppo umano. Il GDI è calcolato come rapporto tra i risultati conseguiti dagli uomini e dalle donne in tre dimensioni fondamentali dello sviluppo umano: la **salute** (misurata dalla speranza di vita alla nascita); l'**istruzione** (in termini di numero atteso di anni di istruzione per i bambini e di numero medio di anni di istruzione per gli adulti oltre i 25 anni di età); e il **tenore di vita** (rappresentato da una stima del reddito medio). Tale indice, calcolato per 160 paesi, varia tra 0 e 1 e più il rapporto è vicino a 1 minore è il divario esistente tra donne e uomini.

L'indice di diseguaglianza di genere (*Gender Inequality Index - GII*) riflette, invece, lo svantaggio delle donne in tre dimensioni considerate tra le più rilevanti: la **salute riproduttiva** (misurata dal tasso di mortalità materna e dal tasso di maternità in giovane età); l'***empowerment*** (misurato dalla quota di seggi parlamentari occupati da donne e dalla quota di donne e uomini di età pari o superiore a 25 anni con livello di istruzione secondaria) e lo **stato economico** (espresso dal tasso di partecipazione della forza lavoro di sesso femminile e maschile di età pari o superiore a 15 anni). Anche tale indice, prodotto sempre dal Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo per 159 paesi, varia tra 0 e 1 ma, al contrario del GDI, valori che si approssimano a 1 definiscono una situazione di maggiore disuguaglianza di genere nelle dimensioni considerate[10].

Partendo da una prospettiva analoga alle precedenti, il Forum economico mondiale (*World Economic Forum*) produce annualmente, dal 2006, un **indice globale del divario di genere** (*Global*

---

[8] Istituito dal Consiglio dell'Unione europea nel 2006 con il compito di promuovere la parità tra i sessi e combattere le discriminazioni di genere, cfr. http://eige.europa.eu/

[9] Il Forum economico mondiale (conosciuto anche come Forum di Davos) è una fondazione senza fini di lucro con sede a Cologny, in Svizzera, nata nel 1971 per iniziativa dell''economista ed accademico Klaus Schwab. La fondazione opera anche come un *think tank* e pubblica numerosi documenti di approfondimento, sotto forma di report e analisi di scenario, sui temi della crescita economica, della finanza, della sostenibilità ambientale, dello sviluppo sociale e della salute. Tra le pubblicazioni dal 2006 vi è il *Global Gender Gap Report*.

[10] United Nations Development Programme (2016), *"Human Development Report 2016"* (http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf). Per una disamina sulla costruzione degli indici sintetici GII e GDI cfr. le note tecniche disponibili all'indirizzo: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2016_technical_notes_0.pdf.

Gender Gap Index - GGG)[11] che confronta 144 paesi, assegnando ad ognuno un punteggio da 0 (massima disparità tra uomini e donne) a 1 (situazione di parità), nei loro progressi verso l'uguaglianza di genere in base a quattro dimensioni: la **partecipazione economica e le opportunità** (divario di partecipazione, remunerazione e avanzamento di carriera), l'**istruzione** (accesso al livello primario, secondario e terziario), la **salute e sopravvivenza** (nascite e aspettativa di vita in buona salute per genere) e la **rappresentanza politica** (divario tra uomini e donne ai più alti livelli del processo decisionale politico).

L'importanza del tema della parità di genere emerge anche nell'ambito dell'**Agenda 2030** per lo sviluppo sostenibile promossa dalle Nazioni Unite[12]. I paesi aderenti si impegnano a realizzare 17 obiettivi, articolati in 169 traguardi misurabili, molti dei quali denotano una particolare attenzione al superamento di divari di genere come dimensione per uno sviluppo sostenibile.

In particolare, il quinto obiettivo dell'Agenda 2030 "*raggiungere l'uguaglianza di genere, per l'empowerment di tutte le donne e le ragazze*", è interamente dedicato a ridurre le disparità di genere e specificamente al superamento degli ostacoli che impediscono alle donne di utilizzare a pieno il proprio potenziale. Molti degli altri obiettivi includono una declinazione per genere e i sei che attualmente non la prevedono dovrebbero adottare indicatori in grado di misurare la dimensione di genere entro il 2020. Attualmente i traguardi dell'Agenda 2030 comprendono cinquantaquattro indicatori con una dimensione di genere[13] (cfr. Riquadro I.I).

Riquadro I.I - Indicatori articolati per genere degli obiettivi dell'Agenda 2030

Obiettivo 1 - *Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo:*

- Proporzione della popolazione al di sotto della soglia di povertà internazionale, per sesso, età, condizione occupazionale e posizione geografica (urbana / rurale);
- Proporzione della popolazione che vive al di sotto della soglia nazionale di povertà, per genere;
- Proporzione di uomini, donne e bambini di tutte le età che vivono in povertà in tutte le sue dimensioni secondo le definizioni nazionali;
- Quota di popolazione coperta da piani / sistemi di protezione sociale, per sesso, che distingue bambini, disoccupati, anziani, persone con disabilità, donne incinte, neonati, vittime di infortuni sul lavoro, poveri e vulnerabili;

[11] World Economic Forum (2017), "*The Global Gender Gap Report 2017*" (https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017). La metodologia adottata per costruire l'indice sintetico GGG è dettagliata a p.5-7 dello stesso volume.

[12] Il 25 settembre 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile, vedi "*Transforming our world: the 2030 Agenda for sustainable development*"(https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf). Per i paesi dell'Unione europea, Eurostat monitora i risultati raggiunti (cfr. "Sustainable development in the European Union: monitoring report on progress towards the SDGs in an Eu context" del 2017 all'indirizzo: http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/8461633/KS-04-17-780-EN-N.pdf/f7694981-6190-46fb-99d6-d092ce04083f).

[13] Alcuni indicatori previsti dall'Agenda 2030 sono stati presi a riferimento per l'Italia nella Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere, già a partire dall'edizione relativa al Rendiconto 2016. Si tratta, in particolare, di indicatori relativi al tema della violenza fisica, della sicurezza (omicidi e incidenti stradali), della salute (HIV) e del raggiungimento delle posizioni apicali nelle aziende e nelle istituzioni pubbliche (a livello centrale e locale).

- Proporzione della popolazione adulta totale con diritti di possesso della terra sicuri, con documentazione legalmente riconosciuta e che percepiscono i loro diritti alla terra come sicuri, per sesso e per tipo di possesso;
- Proporzione delle spese di governo correnti e spese in conto capitale a settori che vanno a beneficio delle donne e dei gruppi vulnerabili;

Obiettivo 2 - *Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile:*

- Reddito medio dei produttori alimentari su piccola scala, per genere;

Obiettivo 3 - *Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età:*

- Tasso di mortalità materna;
- Nascite assistite da personale sanitario qualificato;
- Numero di nuove infezioni da HIV per 1.000 persone non infette, per sesso, età e popolazioni chiave;
- Proporzione di donne in età riproduttiva (15-49 anni) che hanno bisogno di una pianificazione familiare con metodi moderni;
- Maternità in giovane età (fasce di età: 10-14 anni, 15-19 anni) per 1.000 donne nella fascia di età;
- Copertura dei servizi sanitari essenziali;

Obiettivo 4 - *Fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti:*

- Proporzione di ragazzi che raggiungono le competenze minime in lettura e matematica alla fine del percorso di istruzione primario e secondario inferiore, per genere;
- Proporzione di bambini sotto i 5 anni dal punto di vista dello sviluppo in salute, apprendimento e benessere, per genere;
- Tasso di partecipazione all'istruzione formale un anno prima dell'ingresso alla scuola primaria, per genere;
- Tasso di partecipazione dei giovani e degli adulti all'istruzione e alla formazione formale e non formale nei 12 mesi precedenti, per genere;
- Indici di parità (femminile / maschile, rurale / urbano, basso / alto, quintile di ricchezza e altri, come lo stato di disabilità) per tutti gli indicatori di istruzione che possono essere disaggregati;
- Proporzione della popolazione in una determinata fascia di età che raggiunge almeno un livello fisso di competenza in lettura e matematica, per genere;
- In che misura (i) l'educazione alla cittadinanza globale e (ii) l'educazione per lo sviluppo sostenibile, inclusa l'uguaglianza di genere e i diritti umani, sono integrati a tutti i livelli in (a) politiche educative nazionali; (b) curricula; (c) formazione degli insegnanti; e (d) valutazione dello studente;
- Proporzione di scuole con accesso a (a) elettricità; (b) Internet per scopi pedagogici; (c) computer per scopi pedagogici; (d) infrastrutture e materiali

adattati per gli studenti con disabilità; (e) acqua potabile di base; (f) strutture igienico-sanitarie di base per uomini single; e (g) impianti di lavaggio delle mani di base;

Obiettivo 5 - *Raggiungere l'uguaglianza di genere, per l'empowerment di tutte le donne e le ragazze:*

- Esistenza di quadri giuridici per promuovere, applicare e monitorare l'uguaglianza e la non discriminazione sulla base del sesso;
- Proporzione di donne e ragazze di età pari o superiore a 15 anni sottoposte a violenza fisica, sessuale o psicologica da parte di un partner o ex nei precedenti 12 mesi, per forma di violenza e per età;
- Proporzione di donne e ragazze di età pari o superiore a 15 anni sottoposte a violenza sessuale da parte di un partner o ex nei precedenti 12 mesi, per età e luogo dell'evento;
- Proporzione di donne di età compresa tra 20 e 24 anni sposate o in unione prima dei 15 o 18 anni;
- Proporzione di ragazze e donne di età compresa tra 15 e 49 anni che sono state sottoposte a mutilazioni genitali femminili, per età;
- Proporzione del tempo dedicato al lavoro domestico e di cura non retribuito, per sesso, età e luogo;
- Proporzione di posti occupati da donne nei parlamenti nazionali e nei governi locali;
- Proporzione di donne in posizioni di vertice;
- Proporzione di donne di età compresa tra 15 e 49 anni che prendono autonomamente le proprie decisioni in merito alle relazioni sessuali, all'uso dei contraccettivi e alla salute riproduttiva;
- Numero di paesi con leggi e regolamenti che garantiscono l'accesso completo e paritario a donne e uomini di età pari o superiore a 15 anni a cure sanitarie e riproduttive, informazione e istruzione;
- Proporzione della popolazione agricola totale con proprietà o diritti garantiti su terreni agricoli, per sesso, e la quota di donne tra proprietari o detentori di diritti sui terreni agricoli, per tipo di possesso;
- Proporzione di paesi in cui il quadro giuridico garantisce gli uguali diritti delle donne alla proprietà e / o al controllo della terra;
- Proporzione di individui che possiedono un cellulare, per genere;
- Proporzione di paesi con sistemi per tracciare e rendere pubblici stanziamenti per l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile;

Obiettivo 6 - *Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico sanitarie*

Obiettivo 7 - *Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni*

Obiettivo 8 - *Incentivare una crescita economica, duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti*:

- Proporzione di lavoro informale nel settore non agricolo, per genere;
- Guadagno orario medio di dipendenti donne e uomini, per occupazione, età e persone con disabilità;
- Tasso di disoccupazione, per genere, età e persone con disabilità;
- Proporzione e numero di bambini di età compresa tra 5 e 17 anni impegnati nel lavoro minorile, per genere e età;
- Tassi di frequenza di infortuni sul lavoro mortali e non mortali, per genere e status di migrante;
- Livello di conformità nazionale ai diritti dei lavoratori (libertà di associazione e contrattazione collettiva) sulla base delle fonti testuali dell'Organizzazione internazionale del lavoro e della legislazione nazionale, secondo il genere e lo status di migrante;
- Proporzione di posti di lavoro nelle industrie del turismo;

Obiettivo 9 - *Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile*

Obiettivo 10 - *Ridurre le disuguaglianze all'interno e fra le Nazioni*:

- Proporzione di persone che vivono al di sotto del 50 per cento del reddito medio, per genere, età e persone con disabilità;

Obiettivo 11 - *Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili:*

- Proporzione della popolazione che ha un accesso conveniente al trasporto pubblico, per genere, età e persone con disabilità;
- Quota media dell'abitato di città che è spazio pubblico aperto a tutti per genere, età e persone con disabilità;
- Percentuale di persone vittime di molestie fisiche o sessuali, per genere, età, stato di invalidità e luogo di accadimento, nei 12 mesi precedenti;

Obiettivo 12 - *Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo;*

Obiettivo 13 - *Adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le sue conseguenze:*

- Numero di paesi meno sviluppati e di piccoli Stati insulari in via di sviluppo che ricevono sostegno specializzato, compresi finanziamenti, tecnologia e sviluppo di capacità, per meccanismi di innalzamento delle capacità per un'efficace pianificazione e gestione relative ai cambiamenti climatici, compresa la concentrazione sulle donne, giovani e comunità locali ed emarginate;

Obiettivo 14 - *Conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile*;

Obiettivo 15 - *Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre, gestire sostenibilmente le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e far retrocedere il degrado del terreno, e fermare la perdita di diversità biologica*;

Obiettivo 16 - *Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficaci, responsabili e inclusivi a tutti i livelli*:

- Numero di vittime di omicidio intenzionale per 100.000 abitanti, per genere ed età;

- Morti correlati al conflitto per 100.000 abitanti, per genere, età e causa;

- Numero di vittime della tratta di esseri umani per 100.000 abitanti, per genere, età e forma di sfruttamento;

- Proporzione di giovani donne e uomini di età compresa tra 18 e 29 anni che hanno subito violenza sessuale all'età di 18 anni;

- Proporzioni di posizioni (per genere, età, persone con disabilità e gruppi di popolazione) nelle istituzioni pubbliche (legislature nazionali e locali, servizio pubblico e sistema giudiziario) rispetto alle distribuzioni;

- Proporzione della popolazione che crede che il processo decisionale sia inclusivo e reattivo, per genere, età, disabilità e gruppo di popolazione;

Obiettivo 17 - *Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile:*

- Proporzione di indicatori di sviluppo sostenibile prodotti a livello nazionale con piena disaggregazione se pertinenti all'obiettivo, conformemente ai principi fondamentali delle statistiche ufficiali.

L'Agenzia delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* femminile (UN Women)[14], nata nel 2010 dalla fusione di quattro organismi delle Nazioni Unite coinvolti nella promozione della parità di genere[15], ha recentemente analizzato le discriminazioni esistenti nei confronti di donne e ragazze per proporre raccomandazioni sull'attuazione degli obiettivi dell'Agenda 2030[16]. Una delle criticità sollevate è la mancanza di un'efficace misurazione dei fenomeni che si vogliono osservare; infatti, i dati utilizzati per la costruzione degli indicatori sono prodotti in maniera irregolare dai vari paesi e spesso non sono disponibili dati disaggregati in base al genere. Considerando gli indicatori definiti specificamente in relazione al genere e effettuandone una classificazione in base alla chiarezza della metodologia di calcolo e all'effettiva disponibilità dei dati da parte dei vari paesi, emerge che solo per dieci indicatori su

[14] UN Women, fondata con una visione di uguaglianza sancita nella Carta delle Nazioni Unite oltre ad altre questioni, si impegna per: eliminare la discriminazione di donne e ragazze; rafforzare la posizione delle donne; ottenere l'uguaglianza tra donne e uomini come *partner* e beneficiari nel campo dello sviluppo, dei diritti dell'uomo, delle azioni umanitarie nonché della pace e della sicurezza.

[15] I quattro organismi che costituivano in precedenza enti distinti del Sistema delle Nazioni Unite sono: la Divisione per l'avanzamento delle donne (Division for the Advancement of Women o DAW); l'Istituto internazionale delle Nazioni Unite per la ricerca e la formazione del progresso delle donne (INSTRAW); l'Ufficio del consigliere speciale sulle questioni di genere e l'avanzamento delle donne (Office of the Special Adviser on Gender Issues Advancement of Women o OSAGI); il Fondo di sviluppo delle Nazioni Unite per le donne (UNIFEM).

[16] UN Women (febbraio 2018), *"Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development"* (http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018)

cinquantaquattro si dispone di tutte le informazioni necessarie[17]. Passi avanti, ma spesso disomogenei o insufficienti, sono stati compiuti nel campo dell'istruzione, dell'accesso al mondo del lavoro, della mortalità materna e della pratica delle mutilazioni genitali femminili. Sono emerse due aree strategiche che richiedono politiche specifiche: violenza sulle donne e lavoro non retribuito - lavoro domestico. La violenza sulle donne è, infatti, un problema che caratterizza i paesi di tutto il mondo; per fronteggiarlo si auspica una normativa più esaustiva, piani di azione a livello nazionale che prevedano una formazione specifica del personale coinvolto (organi di polizia, personale sanitario, professionisti), percorsi specifici di assistenza alle donne vittime di violenza e interventi che ne incentivino l'inserimento o il reinserimento lavorativo per una indipendenza economica. La redistribuzione del lavoro di cura, non retribuito e principalmente a carico delle donne, appare anch'essa una priorità che diversi paesi stanno già affrontando con misure specifiche (come una maggiore offerta di servizi di assistenza per gli anziani, i congedi parentali, misure di supporto alla maternità) che tengono conto delle proprie caratteristiche economiche, sociali e culturali.

Nel contesto più specifico dei paesi europei, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (*European Institute for Gender Equality*, EIGE) ha individuato una serie di dimensioni rispetto alle quali appare necessario ridurre le diseguaglianze di genere. Si tratta di otto domini, di cui sei considerati chiave *(core)* e due satellite, corredati da un insieme di 31 indicatori tematici articolati per genere (Riquadro I.II).

I domini *core* sono:

- **lavoro**, l'equa divisione del lavoro pagato (rappresentato da 5 indicatori);
- **denaro**, l'equa divisione del denaro (rappresentato da 4 indicatori);
- **conoscenza**, l'equa divisione della conoscenza (rappresentato da 3 indicatori);
- **tempo**, l'equa divisione del lavoro non pagato e del tempo (rappresentato da 4 indicatori);
- **salute**, l'equa possibilità di godere di buona salute (rappresentato da 8 indicatori);
- **potere decisionale**, l'equa divisione del potere decisionale politico, economico, sociale (rappresentato da 7 indicatori).

A questi si associano i domini satellite relativi alle **disuguaglianze incrociate** (ossia si considerano fattori che influiscono sulla definizione dell'indice come l'età, l'istruzione, la composizione familiare, il paese di nascita e la disabilità) e alla **violenza** (indicatori che possono aiutare gli Stati membri a valutare la portata e la natura della violenza contro le donne e consentire il monitoraggio e la valutazione della risposta istituzionale a questo fenomeno).

L'**indice sull'uguaglianza di genere dell'Unione europea** (*EU Gender Equality Index*) - i cui dati sono disponibili per il 2005, 2010, 2012 e 2015 - è costituito dalla combinazione degli indicatori relativi ai domini *core* e fornisce una misura di sintesi espressa da un punteggio compreso tra 1

[17] Gli indicatori sono: popolazione che vive con meno di $1.90 al giorno, per genere; popolazione che vive al di sotto della soglia di povertà, per genere; tasso di mortalità materna; nascite assistite da personale sanitario qualificato; pianificazione familiare soddisfacente con metodi moderni; partecipazione all'istruzione antecedente la scuola primaria, per genere; donne in posizioni di vertice; donne che possiedono un cellulare; tasso di disoccupazione, per genere; tasso di omicidio intenzionale, per genere.

(maggiore divario di genere) e 100 (parità di genere)[18]. Non disponendo di sufficienti dati, le dimensioni satellite non sono considerate.

Riquadro I.II – Temi e indicatori per la costruzione dell'indice sull'uguaglianza di genere dell'Unione europea dell'EIGE.

	Temi misurati tramite indicatori	Sotto dominio	Dominio
1	Tasso di occupazione in tempo pieno equivalente (FTE)	Partecipazione	Lavoro
2	Durata della vita lavorativa		
3	Occupati nel settore dell'educazione, della salute o del sociale	Segregazione e qualità del lavoro	
4	Possibilità di prendere del tempo libero per questioni personali o familiari		
5	Indice delle prospettive di carriera		
6	Guadagni medi mensili	Risorse finanziarie	Denaro
7	Reddito netto equivalente medio		
8	Popolazione non a rischio di povertà	Situazione economica	
9	S80/S20 quota del quintile di reddito		
10	Popolazione con educazione terziaria	Conseguimento e partecipazione	Conoscenza
11	Educazione formale o non formale e formazione		
12	Studenti a livello terziario, in discipline umanitarie e artistiche, istruzione, salute e welfare	Segregazione	
13	Cura di bambini, nipoti, anziani e persone con disabilità	Attività di cura	Tempo
14	Persone che cucinano e/o effettuano lavori domestici		
15	Attività sportive, culturali e tempo libero	Attività sociali	
16	Attività di volontariato		
17	Ministri per genere	Politica	Potere decisionale
18	Membri del parlamento per genere		
19	Membri delle assemblee regionali per genere		
20	Membri del consiglio nelle società quotate per genere	Economia	
21	Membri del consiglio delle Banche centrali per genere		
22	Membri delle organizzazioni di ricerca per genere	Sociale	
23	Membri degli enti radio televisivi pubblici per genere		
24	Membri del più alto organo decisionale dell'organizzazione sportiva olimpica nazionale per genere		
25	Salute auto percepita	Stato	Salute
26	Speranza di vita		
27	Anni di vita in buona salute		
28	Consumo dannoso di alcol e fumo	Comportamento	
29	Attività fisica o consumo di frutta e verdura		
30	Insoddisfazione a seguito di un esame medico	Accesso	
31	Insoddisfazione a seguito di una visita odontoiatrica		

Fonte: EIGE, "Gender Equality Index 2017 - Measuring gender equality in the European Union 2005-2015"

Nell'ultimo decennio, i progressi verso l'uguaglianza di genere in media nell'UE-28 sembrano essere stati piuttosto modesti. Complessivamente l'**indice di uguaglianza di genere** (*Gender Equality Index - EUGEI*) è aumentato da 62 punti nel 2005 a 65 punti nel 2012 e a 66,2 punti nel 2015; i margini e gli ambiti di miglioramento variano a seconda del paese preso in considerazione[19]. I paesi caratterizzati da minor diseguaglianza di genere sono quelli nordici (Svezia, Danimarca e Finlandia) che, assieme ai Paesi Bassi, hanno mantenuto il primato nell'intero decennio, ben al di sopra della media europea (nel 2015 Svezia 82,6, Danimarca 76,8, Finlandia 73, Paesi Bassi 72,9). L'Italia con un punteggio di 62,1 nel 2015 si trova al di sotto della media UE-28 pur avendo visto un miglioramento superiore rispetto agli altri paesi (era partita nel 2005 da 49,2

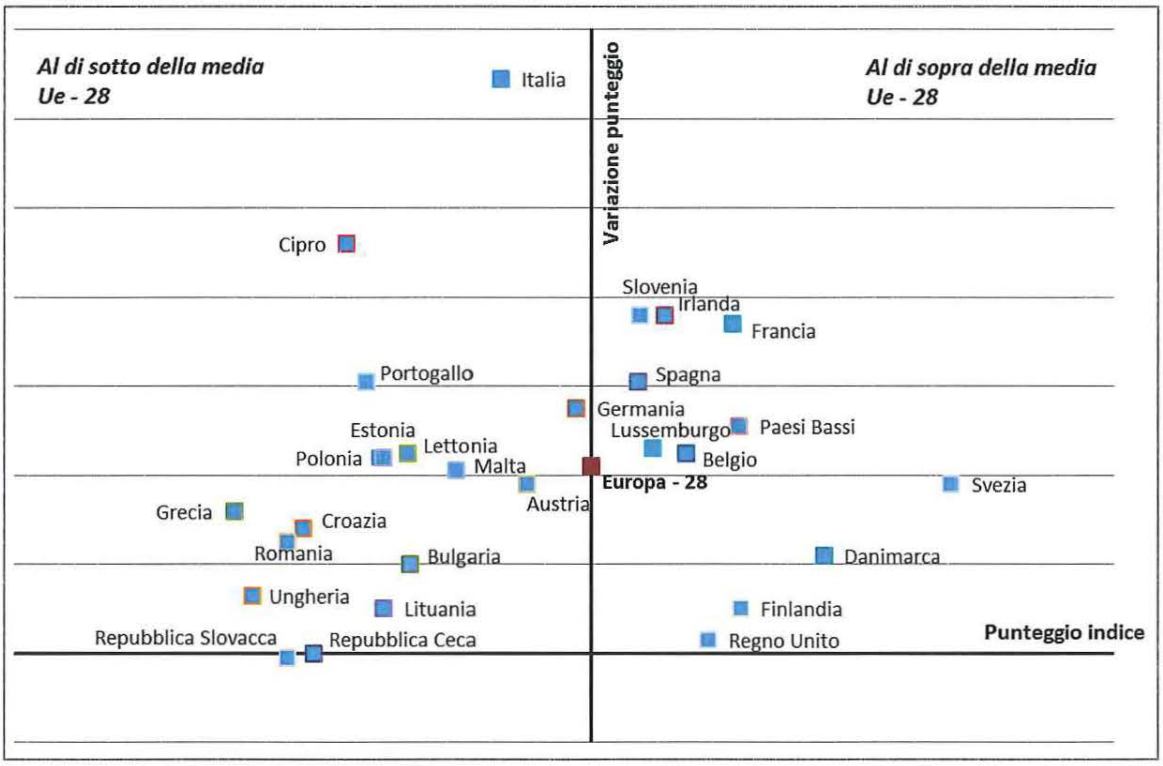
[18] La procedura di aggregazione, pesatura e normalizzazione dei singoli indicatori utilizzata per produrre l'indice sull'uguaglianza di genere dell'Unione europea è specificata nel rapporto dell'EIGE "*Gender Equality Index 2017: Methodological Report*" disponibile all'indirizzo http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-methodological-report.

[19] EIGE (2017), "*Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005 – 2015*" (http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report).

punti). Paesi con valori di indice di uguaglianza di genere simili all'Italia sono l'Austria e Malta che, nel 2015, hanno riportato un punteggio rispettivamente pari a 63,3 e 60,1. Francia, Regno Unito e Spagna si posizionano al di sopra della media europea (rispettivamente 72,6, 71,5 e 68,3) mentre la Germania è leggermente al di sotto della stessa, con un punteggio di 65,5. A chiudere la classifica è la Grecia con un punteggio di 50, mentre la minore crescita in termini di uguaglianza di genere nel decennio osservato è quella della Repubblica Slovacca e della Repubblica Ceca, rimaste sostanzialmente ai livelli del 2005 (Figura 1.1).

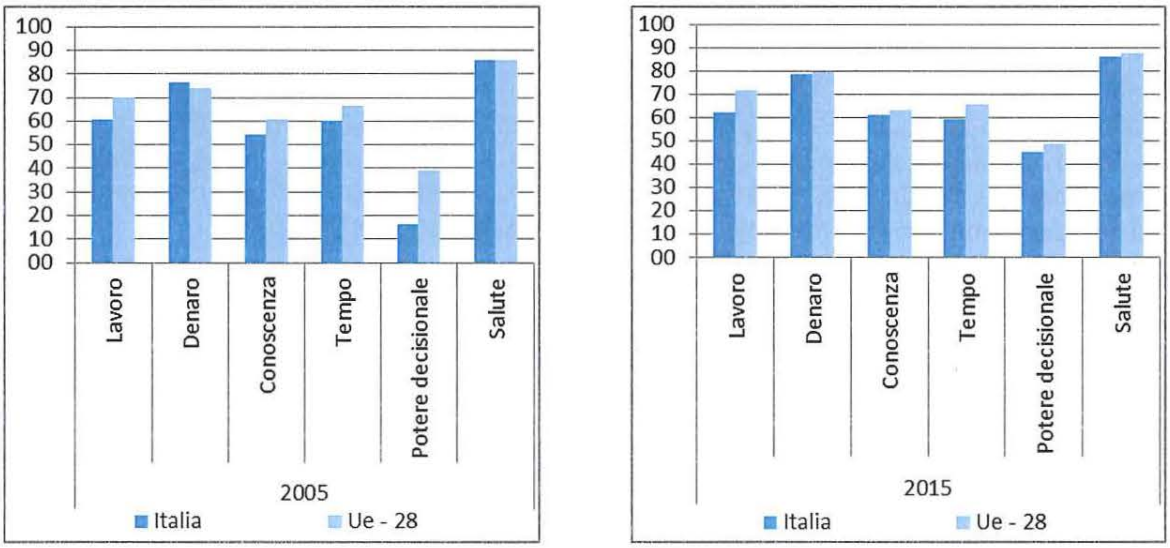
Nel settore del lavoro l'Italia presenta il punteggio più basso rispetto agli altri paesi, all'ultimo posto della classifica per questo dominio; a fronte di una media europea di 71,5 punti, l'Italia ne raggiunge solo 62,4. Per gli altri domini il punteggio dell'Italia registra una minore distanza della media e, in alcuni domini in particolare, ha visto un apprezzabile miglioramento nell'arco dell'ultimo decennio. Per esempio, le diseguaglianze di genere nel processo decisionale in campo politico, economico e sociale si sono ridotte in Italia così come in vari Stati Membri. Il punteggio italiano per questo dominio è, infatti, aumentato da 16,1 nel 2005 a 45,3 nel 2015. L'Italia è tra i Paesi nei quali si registra una crescita positiva rilevante anche nel dominio della conoscenza (da 54,1 nel 2005 a 61,4 nel 2015), ma non recupera la distanza dalla media EU-28 (da 60,8 a 63,4). Nel dominio della salute la situazione rimane pressappoco costante dal 2005 al 2015 (da 85,8 a 86,3) e sostanzialmente in linea con la media europea (da 85,9 a 87,4). Si registra una lieve crescita nel dominio del denaro (da 76,2 nel 2005 al 78,6 nel 2015), al contrario della media europea che riporta uno degli incrementi maggiori proprio in tale dominio (da 73,9 nel 2005 a 79,6 nel 2015). Nell'utilizzo del tempo, il punteggio EU-28 nel 2015 risulta in diminuzione rispetto al 2005 (da 66,7 a 65,7) e solo un uomo su tre nell'UE si impegna quotidianamente in cucina e in casa, confrontato a quasi otto donne su dieci. Tale peggioramento vale anche per l'Italia, il cui punteggio è passato da 60,1 nel 2005 a 59,3 nel 2015 (Figura 1.2).

Figura 1.1 – Punteggio dell'indice di uguaglianza di genere degli Stati UE nel 2015 e progresso registrato tra il 2005 e il 2015.



Fonte: Elaborazioni su dati del rapporto EIGE "Gender Equality Index 2017 - Measuring gender equality in the European Union 2005-2015"

Figura 1.2 – Punteggio nei singoli domini, Italia versus UE – 28, anni 2005 e 2015.



Fonte: Elaborazioni su dati del rapporto EIGE "Gender Equality Index 2017 - Measuring gender equality in the European Union 2005-2015"

Al fine di osservare e monitorare i divari di genere in Italia, la presente Relazione prevede un insieme di indicatori specifici, alcuni già utilizzati con riferimento al Rendiconto dello Stato 2016 e altri di nuova introduzione, i cui dati aggiornati sono disponibili in serie storica in un'apposita Appendice.

Gli indicatori presi a riferimento cercano di evidenziare le diverse caratteristiche e i differenti comportamenti di uomini e donne rispetto a molteplici fenomeni economici e sociali, con dati quanto più recenti e in serie storica. Per l'individuazione di indicatori utili al monitoraggio dell'impatto sul genere delle politiche statali, il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri prevede la collaborazione tra l'Istituto nazionale di statistica (Istat), la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento delle pari opportunità e il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato. Ciò anche al fine di assicurare l'inclusione delle relative statistiche di base, distinte per genere, nel Piano statistico nazionale.

Gli indicatori derivano principalmente da indagini dell'Istat, ma anche da altre fonti nazionali quali la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero dell'interno, il Ministero della salute, il Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca e l'INPS. Sono articolati secondo gli ambiti di intervento adottati anche per la rassegna normativa in Appendice alla presente Relazione (cfr. capitolo 3), come segue:

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

Per ogni ambito si effettua una disamina delle evidenze più recenti e, laddove possibile, il confronto tra la situazione italiana e agli altri paesi europei o OCSE. Alcuni degli indicatori analizzati fanno parte dell'insieme noto come "di benessere equo e sostenibile (BES)" che l'Italia ha deciso di inserire stabilmente nel ciclo di bilancio e nelle valutazioni previsive delle azioni programmatiche del Governo[20] per cogliere gli aspetti del benessere dei cittadini che vanno oltre alla crescita economica (e in particolare il Pil), nei processi decisionali pubblici.

Va ricordato, inoltre, che il contesto italiano è caratterizzato da fenomeni importanti che sarebbe utile monitorare per i quali tuttavia non sono disponibili indicatori di riferimento, per la mancanza di un'articolazione di genere o di una serie storica aggiornata. Si pensi ai fenomeni migratori, al rapporto tra i cittadini e i servizi della pubblica amministrazione, nonché all'uso del tempo e al lavoro non retribuito.

1.1 Il mercato del lavoro

Il mercato del lavoro italiano è storicamente caratterizzato da una sotto rappresentazione della presenza femminile. Il maggiore accesso delle donne al mondo del lavoro retribuito nel corso degli

[20] L'introduzione degli indicatori BES è stata prevista nella recente riforma del bilancio, cfr. articolo 14 della legge 4 agosto 2016, n. 163.

ultimi decenni non ha ancora colmato il divario esistente tra i generi, in un contesto caratterizzato, oltretutto, da un basso livello di occupazione delle donne rispetto agli altri paesi europei. La situazione attuale risente di ampi squilibri territoriali, andati crescendo negli anni più recenti. Il Nord presenta delle caratteristiche occupazionali paragonabili ai principali paesi europei e con un divario di genere in forte riduzione, mentre il Mezzogiorno registra delle condizioni di difficoltà per l'occupazione maschile e, soprattutto, per quella femminile. Anche dal punto di vista qualitativo la situazione occupazionale delle donne è sfavorevole. Complessivamente – e ancora di più a Sud - le lavoratrici italiane sono impiegate a tempo parziale più frequentemente degli uomini, percepiscono salari inferiori a parità di mansioni e hanno una minore prospettiva di carriera, nonostante un livello d'istruzione maggiore.

Sebbene in diminuzione, il divario di genere penalizza le donne nel mercato del lavoro e particolarmente a Sud

Nel 2017 il **tasso di occupazione femminile**, che rapporta le donne occupate alla popolazione femminile in età lavorativa (ossia tra i 15 e 64 anni), ha raggiunto i valori più elevati degli ultimi trent'anni attestandosi su un valore del 48,9 per cento, in aumento di quasi un punto percentuale rispetto al 2016. La riduzione del divario di genere da 22,9 punti percentuali del 2008 agli attuali 18,2 punti percentuali è un importante traguardo per agire sulla differenza di condizioni economiche e opportunità tra uomini e donne (Figura 1.1.1).

Tale risultato appare tuttavia riconducibile, da una parte, alla forte riduzione dell'occupazione maschile negli anni della crisi economica (fino al 2014) e, dall'altra, all'allungamento dell'età pensionabile delle donne derivante dalla riforma pensionistica del 2011 (decreto legge 201/2011, cd. riforma Fornero). Tra il 2014 e il 2017 la coorte anagrafica che ha avuto la crescita maggiore di posti di lavoro è, infatti, quella delle donne più anziane, tra i 55 e i 64 anni, per le quali il tasso di occupazione è aumentato di 18,4 punti percentuali, mentre per le donne tra i 45 e 54 anni è aumentato di soli 2,6 punti e per le più giovani (15-34 anni) è addirittura diminuito di 7,7 punti (Figura 1.1.2).

In ogni caso l'Italia rimane tra i paesi con la minore occupazione femminile in Europa, dove sono in media 62,5 per cento le donne occupate nel 2017 per l'UE-28 (e 63 per cento per l'UE-15) e la differenza rilevata è ben superiore a quella per l'occupazione maschile. Tra i paesi del Mediterraneo, si registra un divario di genere paragonabile a quello italiano solo in Grecia (18,3 punti percentuali di differenza tra uomini e donne), in una situazione occupazionale complessiva più difficile, mentre in Spagna e Portogallo i divari di genere sono inferiori e in riduzione, pari rispettivamente a 10,8 e a 6,3 punti percentuali nel 2017. In Spagna il risultato raggiunto è dovuto alla rilevante diminuzione dell'occupazione maschile nell'ultimo decennio, ma ciononostante il 55,7 per cento delle donne risultano occupate nel 2017, un tasso maggiore rispetto all'Italia di 6,8 punti percentuali. Il Portogallo presenta un tasso di occupazione femminile ancora più elevato e il più alto tra i paesi dell'Europa meridionale, pari a 64,8 per cento nel 2017. In Germania e in Austria il tasso di occupazione femminile è maggiore, rispettivamente il 71,5 per cento e il 68,2 per cento, mentre in Francia le donne sono meno occupate, raggiungendo nel 2017 il 61,7 per cento. I paesi scandinavi presentano un'occupazione femminile ancora più elevata, soprattutto la Svezia che nell'ultimo anno ha raggiunto il 75,4 per cento e la Danimarca con il 71,5 per cento. Questi paesi, oltre ad avere un tasso di occupazione più sostenuto rispetto all'Italia, mostrano inferiori divari tra i generi (inferiore agli 8 punti percentuali con riferimento alla Germania, Austria e Francia e valori minimi nei paesi scandinavi come la Svezia e la Finlandia, dove la differenza tra l'occupazione maschile e quella femminile è inferiore a 3 punti percentuali) (Figura 1.1.3).

Nonostante il generale ritardo della partecipazione femminile al mondo del lavoro retribuito, la situazione italiana è connotata da livelli occupazionali delle donne a Nord tendenzialmente vicini alla media europea e pari a circa il 59 per cento, un valore di gran lunga superiore alla situazione del Mezzogiorno, dove meno di una donna su tre è occupata. L'occupazione delle donne a Nord ha ormai superato anche quella degli uomini a Sud, che sono passati da un tasso pari al 61 per cento nel 2008 a circa il 56 per cento nel 2017, registrando il calo più evidente tra le componenti analizzate (Figura 1.1.4).

Il 43,4 per cento delle donne del Sud sarebbe disponibile a lavorare più di quanto riesce, in aumento rispetto al 41,5 per cento registrato nel 2008 e contro un 30,1 per cento degli uomini. Questo è quanto suggerito dal **tasso di mancata partecipazione al lavoro** della popolazione tra 15 e 64 anni, che fornisce un quadro delle dinamiche del mercato del lavoro più completo rispetto al tasso di disoccupazione riuscendo a cogliere i fenomeni di scoraggiamento nella ricerca di un lavoro o di disoccupazione latente. L'indicatore è calcolato come rapporto tra la somma di disoccupati e inattivi "disponibili" a lavorare e il totale delle forze lavoro[21]. Sono in una posizione molto migliore le donne del Nord con un tasso di mancata partecipazione pari al 14,2 per cento, di soli 5,3 punti percentuali superiore al dato degli uomini (Figura 1.1.5). A livello nazionale, il divario di genere va riducendosi dal livello massimo di 10,6 punti percentuali nell'anno di picco del 2008, fino ai 7,2 punti del 2017, anno in cui la mancata partecipazione al lavoro riguarda il 24,5 per cento delle donne e poco più del 17 per cento degli uomini. Nel periodo 2008-2017 il tasso di mancata partecipazione maschile è aumentato di 6,3 punti percentuali (raggiungendo il massimo, il 19,3 per cento, nell'anno 2014 per poi invertire la tendenza), mentre il tasso di mancata partecipazione al lavoro femminile è incrementato di soli 2,9 punti percentuali nello stesso arco temporale. Questo andamento sottolinea quanto la riduzione del divario di genere sia scaturita dall'aumento delle difficoltà occupazionali per gli uomini negli anni della crisi economica, piuttosto che dal miglioramento delle condizioni per l'accesso al mercato del lavoro per le donne (Figura 1.1.6).

E' sostanzialmente stabile la situazione occupazione delle donne con figli in età prescolare: lavorano nella misura del 75 per cento rispetto a quelle senza figli

Risulta più difficile per le donne con figli piccoli partecipare attivamente al mercato del lavoro; infatti il **tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare** - dato dal rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare e il tasso di occupazione delle donne senza figli mostra che, nel 2017, il 75,6 per cento delle donne con figli è occupato rispetto a quelle senza figli. Sono in leggero aumento rispetto al 2008, quando il valore rilevato era pari al 72,4 per cento; va evidenziato un peggioramento rispetto agli ultimi due anni e al picco raggiunto nel 2015 (pari al 77,8 per cento). Nel Centro Italia, il rapporto tra occupate con figli piccoli e senza è in aumento nel tempo e superiore al Nord, con valori che dal 79,1 per cento del 2008 sono passati all'83,7 per cento nell'anno 2016. A Sud, l'occupazione delle donne con figli piccoli è migliorata nell'ultimo decennio, poiché le stesse risultavano occupate in una proporzione di circa due su tre rispetto a quelle senza figli nel 2008 e si avvicinano a tre su quattro nel 2016 (più precisamente rappresentano il 71,3 per cento): il loro

[21] Il tasso di mancata partecipazione al lavoro e il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare fanno 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). Sono, inoltre, monitorati in un apposito allegato al Documento di economia e finanza. Cfr. http://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/documenti_programmatici/def_2018/Allegato_6_-_Indicatori_di_benessere_equo_e_sostenibile.pdf.

tasso di occupazione risulta però ancora inferiore rispetto al resto del paese. Come già evidenziato per il tasso di occupazione complessivo, il miglioramento è dato dalle donne con figli meno giovani, nelle fasce di età di 35-44 anni e 45-49 anno (rispettivamente 5,5 punti percentuali e 2,9 punti percentuali in più), mentre per le giovani tra i 25 e i 34 anni si avverte un leggero peggioramento, pari a 0,3 punti percentuali (Figura 1.1.7 e Figura 1.1.8).

Le donne sovraistruite rappresentano un quarto del totale delle occupate e sono in crescita

Altro elemento di rilevo per comprendere i divari di genere nel mercato del lavoro in Italia è la mancata corrispondenza tra le caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici in termini di istruzione e le caratteristiche della professione, che segnala – in misura maggiore per le donne - un utilizzo inefficiente dell'input di lavoro nei processi produttivi e uno scollamento tra il risultato del sistema formativo e la domanda di lavoro. **Le donne occupate sovraistruite**, ossia che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere la loro professione[22], è pari al 25,7 per cento del totale nel 2016 contro il 22,4 per cento degli uomini occupati (Figura 1.1.9). Si tratta di un fenomeno in aumento negli ultimi anni, per tutti gli occupati a prescindere dal genere (dal 18,9 per cento del 2008 al 23,8 per cento del 2016). Le quote di donne sovraistruite occupate sono comparabili nel Mezzogiorno e nel Nord Italia, rispettivamente del 25 per cento e del 24,7 per cento nel 2016, mentre è il Centro-Italia a presentare una maggiore concentrazione del fenomeno, nella misura del 29,8 per cento 2016 (Figura 1.1.10).

Più part-time e maggiore incidenza di lavori dipendenti con bassa paga per le donne contribuiscono al divario retributivo di genere

Al processo di inclusione delle donne nel mondo del lavoro retribuito, che va migliorando anche se più lentamente che in altri paesi, non ha ancora corrisposto una pari qualità dell'occupazione intesa come permanenza nel mercato lavorativo, livello retributivo ottenuto e prospettiva di carriera. La distribuzione di uomini e donne per tipologia di reddito prevalente è piuttosto diversa; dati derivati dalle dichiarazione dei redditi degli italiani evidenziano la misura in cui le donne tendono a intraprendere meno attività autonome (tra le quali sono classificati sia commercianti ed artigiani, sia professionisti), meno collaborazioni a tempo e privilegiano piuttosto il lavoro dipendente[23] (cfr. capitolo 4). La composizione del reddito non rileva solo per il potenziale in termini di guadagni, ma anche per le conseguenze su altri fattori che influenzano il benessere degli individui. Quando si guarda al lavoratore autonomo o al reddito imprenditoriale andrebbero, per esempio, considerate le possibili differenze di genere nell'accesso al credito e nel suo costo.

Nel 2017 circa il 32 per cento delle donne lavorano a tempo parziale, mentre gli uomini che lavorano *part-time* sono l'8,3 per cento. E' difficile valutare se la diffusione delle forme di impiego a tempo parziale sia causa o conseguenza dell'accresciuta offerta di lavoro femminile. Il **tasso di *part-time* involontario,** calcolato come il rapporto tra il numero delle persone che svolgono involontariamente un *part-time* e il totale degli occupati *part-time*, sembra indicare che in Italia questa modalità di occupazione non sia tanto una scelta dal lavoratore. Il *part-time* involontario in Italia era pari al 40,4 per cento nel 2008 ed è cresciuto fino a superare il 61 per cento nel 2017, mentre in Europa si è mantenuto stabile attorno al 25 per cento lungo l'arco dell'ultimo decennio

---

[22] L'adeguatezza del titolo di studio in relazione al lavoro svolto è calcolata dall'incrocio tra le classificazioni internazionali ISCED e ISCO.

[23] Le dichiarazioni dei redditi hanno i limiti tipici dei dati amministrativi: riflettono la legislazione fiscale sottostante la definizione del reddito e l'unità di imposta e non colgono fenomeni come l'evasione e l'elusione. In particolare, per quanto riguarda la distribuzione per genere, con un sistema d'imposta sul reddito progressivo e a tassazione individuale, potrebbe esserci un incentivo a destinare artificialmente alcune componenti di reddito ai coniugi con redditi più bassi, generalmente donne.

(Figura 1.1.11). Questo fenomeno riguarda in media poco più di una donna su due (56,4 per cento) ma aumenta fino a circa tre donne su quattro a Sud (73,2 per cento). E' ancora più accentuato per gli uomini: circa tre su quattro sono involontariamente in *part-time* in Italia e sono nell'ordine dell'85,8 per cento nel Sud (Figura 1.1.12).

L'incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga (calcolata come il rapporto tra il numero dei dipendenti con una retribuzione oraria inferiore a due terzi di quella mediana e il totale dipendenti) è piuttosto stabile nell'ultimo decennio e riguarda circa un lavoratore italiano su dieci (Figura 1.1.13). La percentuale delle lavoratrici in questa condizione è superiore a quella degli uomini, pur avendo subito un lieve calo, dal 12,1 per cento del 2008 all'11,9 per cento del 2016, Nell'arco dello stesso decennio i lavoratori uomini in questa condizione sono lievemente aumentati (precisamente, 8,6 per cento nel 2008 e 8,8 per cento nel 2016). La differenza di genere potrebbe non sembrare elevata ma colpisce la sua presenza visto che la forza lavoro femminile in Italia è caratterizzata in prevalenza da donne con un elevato livello d'istruzione e, pertanto, impiegabili in occupazioni maggiormente retribuite. Le donne del Sud con una bassa paga sono il 20,4 per cento nell'anno 2016, mentre nel Nord sono in una proporzionale analoga alla media degli uomini italiani, nell'ordine dell'8,3 per cento (Figura 1.1.14).

Questi indicatori non catturano del tutto il divario di genere nei salari di uomini e donne a parità di mansioni, né quello molto rilevante in termini di reddito da pensione (cfr. paragrafo 1.3). L'analisi di indicatori complessivi sul divario retributivo orario di genere (*gender pay gap*) indicherebbero l'Italia come uno dei paesi con il più basso differenziale retributivo nell'Unione europea. Questa conclusione è tuttavia incompleta poiché non tiene in conto del fatto che le occupate sono in prevalenza donne con un elevato livello d'istruzione e rimane un rilevante divario di genere in termini di numero di ore retribuite, oltre che di effettiva occupazione (Riquadro I.III).

Riquadro I.III – Divari di genere nelle retribuzioni (gender pay gap)

In ogni paese del mondo le donne guadagnano in media meno degli uomini[24], anche quando sono più istruite degli uomini, come accade in genere nei paesi a economia avanzata[25]. Anche se si laureano con voti sistematicamente migliori[26], fin dal primo impiego guadagnano meno degli uomini. All'ingresso nel mercato del lavoro il divario non è molto consistente, ma diventa presto più marcato e continua a crescere per tutta la durata della vita lavorativa[27].

Il divario di genere nelle retribuzioni orarie (*gender pay gap*), calcolato come differenza tra i salari orari lordi medi di uomini e donne espressi in percentuale del salario medio maschile, è pari al 16,2 per cento in media nell'Unione europea nel 2016. Quest'indicatore "grezzo" rappresenta, tuttavia, solo una parte della disparità di

[24] Cfr. http://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2017/03/un-launches-platform-of-champions-calling-to-end-global-gender-pay-gap/

[25] OECD (2015). *Education at a Glance Interim Report: Update of Employment and Educational Attainment Indicators*. Paris, OECD. http://www.oecd.org/education/eag-interim-report.htm

[26] Castagnetti C. e Rosti L. (2009), *"Effort allocation in tournaments: the effect of gender on Italian graduate performance"*, Economics of Education Review, 28, 3, 357-369. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0272775708000988

[27] Castagnetti C., Luisa Rosti L. e Töpfer M., (2016) "*Overeducation and the Gender Pay Gap in Italy*", International Journal of Manpower, https://doi.org/10.1108/IJM-12-2016-0235

retribuzione complessiva tra uomini e donne. Ad esempio, se si considera la retribuzione media annua invece della retribuzione media oraria, il differenziale si allarga in conseguenza del minor numero di ore lavorate della componente femminile. Il differenziale si allarga in misura anche maggiore se si tiene conto del basso tasso di occupazione delle donne che, pur avendo le stesse caratteristiche produttive degli uomini che lavorano, restano fuori dal mercato del lavoro. Tener conto di questi fattori è particolarmente importante per l'Italia, dove l'esiguo valore dell'indicatore grezzo, pari al 5,3 per cento nel 2016, può portare a una percezione troppo ottimistica della reale differenza di genere nelle retribuzioni. Questo risultato risente, infatti, marcatamente del basso tasso di occupazione femminile e della prevalenza di donne con un elevato livello d'istruzione nel mercato del lavoro che si registra nel nostro paese.

Per dare un quadro più articolato e completo, occorre analizzare il divario di genere sui guadagni complessivi (*gender overall earnings gap*), che misura l'impatto di tre fattori specifici: guadagni orari, ore retribuite e tasso di occupazione[28]. Nel 2014, il valore di questo indicatore è risultato del 39,6 per cento in media nell'Unione europea contro il 43,7 per cento in Italia. Nell'Unione europea, la disparità di retribuzione complessiva è determinata principalmente dalla differenza di retribuzione per ora lavorata (contributo del 37,4 per cento), a cui seguono, con un contributo di poco minore, la differenza nel tasso di occupazione (32,2 per cento) e la differenza nel numero di ore lavorate (30,4 per cento). In Italia, invece, il divario di genere nei tassi di occupazione rappresenta di gran lunga il principale contributo alla disparità di retribuzione complessiva (56,3 per cento), seguito dal divario di genere nelle ore retribuite (32,7 per cento) e, infine, a distanza, dalla differenza nelle retribuzioni orarie (11 per cento).

Nell'analizzare la differenza di genere delle retribuzioni orarie, la letteratura cerca di distinguere tra la parte legata al fatto che le donne abbiano minori quantità di caratteristiche produttive rispetto agli uomini ("parte spiegata") da quella legata al fatto che le stesse caratteristiche produttive siano retribuite ad un prezzo inferiore per le donne rispetto agli uomini ("residuo non spiegato"). La parte spiegata misura dunque l'effetto delle dotazioni, cioè l'incremento che si osserverebbe nei salari femminili se le donne possedessero le stesse caratteristiche produttive degli uomini, ed ha segno positivo quando le donne hanno mediamente meno anni di istruzione, esperienza, anzianità di servizio (e così via) rispetto agli uomini come gruppo, mentre ha segno negativo quando sono le donne a possedere maggiori quantità di tali caratteristiche. La parte non spiegata misura, invece, l'effetto che si osserverebbe nei salari percepiti dalle donne se le loro caratteristiche fossero pagate allo stesso prezzo degli uomini, e rappresenta pertanto la componente discriminatoria, cioè la disparità di trattamento rilevata a parità di caratteristiche produttive. Le diverse dotazioni di uomini e donne dipendono da una serie di cause, come ad esempio la divisione del lavoro tra produzione domestica e di mercato, la segregazione formativa, la segregazione occupazionale orizzontale e verticale, ciascuna delle quali rappresenta un problema per la piena realizzazione del potenziale produttivo della componente

[28] L'indicatore viene calcolato tramite il prodotto di questi tre fattori specifici per gli uomini (guadagni orari, ore retribuite e tasso di occupazione) e il prodotto degli stessi fattori per le donne. Viene calcolata la differenza tra i due risultati ottenuti e rapportata al prodotto dei tre fattori per gli uomini. Cfr. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics.

femminile della popolazione, ma non rappresenta una disparità di trattamento a parità di altre condizioni, ed è, almeno in qualche misura, oggetto di scelta da parte delle donne stesse. Invece, ciò che resta dopo aver rimosso dai dati la componente delle dotazioni non ha alcuna giustificazione dal punto di vista della produttività. Nelle analisi, il residuo non spiegato può essere dovuto all'omissione di alcune caratteristiche produttive che sfuggono alla rilevazione per l'inadeguatezza dei dati disponibili oppure può essere una manifestazione della discriminazione salariale di genere.

Recenti stime dell'Eurostat[29] calcolano, con la procedura di Oaxaca-Blinder[30], la scomposizione della differenza di genere nelle retribuzioni orarie del 2014, che nell'Unione europea era pari al 16,6 per cento. La parte spiegata risulta pari al 5.1 per cento. Ciò significa che le donne guadagnano il 5,1 per cento in meno rispetto agli uomini a causa delle differenze nelle caratteristiche produttive, poiché le dotazioni maschili risultano in media più elevate di quelle femminili. La parte non spiegata è invece pari all'11,5 per cento. Ciò significa che le donne guadagnano l'11,5 per cento in meno rispetto agli uomini per la disparità di trattamento rilevata a parità di caratteristiche produttive osservate.

Le stesse stime indicano che in Italia la differenza di genere nelle retribuzioni orarie del 2014 era pari al 6,1 per cento. Nel nostro paese, però, la componente spiegata mostra un segno negativo (- 6 per cento), a significare che le donne che lavorano possiedono mediamente caratteristiche produttive migliori di quelle degli uomini, ma la componente discriminatoria è prevalente (12,1 per cento) e superiore a quella europea.

E' importante specificare che, anche quando si trova nel differenziale salariale una significativa componente discriminatoria, questa discriminazione non è necessariamente imputabile ad un comportamento intenzionale, deliberato, volto a nuocere del decisore, ma è, nella maggior parte dei casi, di natura statistica, ovvero è l'esito di un errore di valutazione inconsapevole che in un contesto di asimmetria informativa lascia spazio ai condizionamenti degli stereotipi[31].

Tipicamente gli stereotipi emergono in contesti informativi imperfetti perché sono utili per ordinare la complessità, ridurre l'incertezza e predire il comportamento

---

[29] Eurostat Social statistics (2018) *"Adjusted gender pay gap"* https://circabc.europa.eu/sd/a/c983d736-2399-40d8-90fa-78925615528d/DSS-2018-Mar-4.3 Adjusted gender pay gap.pdf

[30] Nella metodologia di Oaxaca (1973) e Blinder (1973), per separare la parte spiegata del *gender pay gap* da quella non spiegata, viene costruita un'equazione controfattuale nella quale le caratteristiche femminili sono retribuite allo stesso prezzo di quelle maschili. In altre parole, l'intercetta e il coefficiente nell'equazione salariale della componente femminile vengono sostituiti da quelli della componente maschile. Usando questa equazione controfattuale come elemento di separazione, il differenziale retributivo tra uomini e donne può essere ripartito in due componenti: una parte spiegata, che rappresenta la differenza tra il salario maschile e il salario controfattuale (quantità delle donne ai prezzi degli uomini), e una parte non spiegata, che è data dalla differenza tra salario controfattuale e salario femminile. Oaxaca (1973) *"Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets"*, International Economic Review, Vol. 14, No. 3 (Oct., 1973), pp. 693-709. https://doi.org/10.2307/2525981
Blinder (1973) *"Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates"*, The Journal of Human Resources ,Vol. 8, No. 4 (Autumn, 1973), pp. 436-455 https://doi.org/10.2307/144855

[31] Castagnetti C. e Rosti L. (2013) "Unfair *tournaments: gender stereotyping and wage discrimination among Italian graduates*", Gender & Society, 27, 5, 630-658 http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0891243213490231.

individuale, ma danno luogo ad una valutazione non imparziale della prestazione lavorativa. Il comportamento viziato dal pregiudizio che si manifesta in tali circostanze è inconsapevole, automatico, non intenzionale, può essere persino contradditorio rispetto alle intenzioni consapevoli e ai valori etici del decisore, ed è comune a uomini e donne[32].

Vi è una consistente letteratura empirica che evidenzia come, a causa degli stereotipi, un'identica prestazione sia valutata in modo sostanzialmente diverso se attribuita ad una donna invece che ad un uomo. Una meta-analisi condotta su articoli scientifici di varie parti del mondo[33], analizza i risultati della valutazione di un identico curriculum attribuito alternativamente ad un nome maschile o ad un nome femminile, ed osserva una marcata e sistematica sottovalutazione delle competenze della componente identificata da un nome di donna. E' importante sottolineare che i condizionamenti degli stereotipi si manifestano nei giudizi espressi da individui di entrambi i generi. Quando una differenza di comportamento emerge dall'analisi dei dati, l'essere valutati da una donna può far emergere la "sindrome dell'ape regina", una espressione usata in letteratura per indicare il comportamento delle donne di successo che difendono il loro predominio ostacolando la carriera di altre donne[34].

È importante infine ricercare, applicare, verificare, comunicare e certificare l'applicazione di sistemi retributivi non discriminatori, perché la convinzione che l'errore di valutazione del datore di lavoro sia la principale fonte delle differenze retributive tra uomini e donne può produrre gli stessi effetti dannosi di una discriminazione reale.

Esiste una forte segmentazione verticale del mercato del lavoro: le donne privilegiano il lavoro dipendente e si concentrano nei settori dei servizi, come il commercio, la sanità e l'istruzione

Uomini e donne sono presenti in maniera diversificata nei settori di attività economica o nelle diverse professioni, anche in base alle diverse opportunità di accesso al mondo del lavoro, a stereotipi di genere nel mondo del lavoro e dell'istruzione[35]. Ne deriva una **segregazione occupazionale** con effetti sui livelli reddituali e una possibile rigidità e inefficienza del mercato del lavoro. Una non ottimale allocazione delle risorse umane tra le attività economiche e nelle

---

[32] Valian, V (1998). *"Why So Slow? The Advancement of Women"*. Cambridge, Mass. MIT Press https://mitpress.mit.edu/books/why-so-slow

[33] Olian J D, Schwab D P., e Haberfeld Y., (1988) *"The impact of applicant gender compared to qualifications on hiring recommendations: A meta-analysis of experimental studies"*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1988, vol. 41, issue 2, 180-195 https://doi.org/10.1016/0749-5978(88)90025-8.

[34] Cowan, G. , Neighbors, C. , DeLaMoreaux, J. and Behnke, C. (1998), *"Women's hostility toward women"*. Psychology of Women Quarterly, 22: 267-284. doi:10.1111/j.1471-6402.1998.tb00154.x http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1471-6402.1998.tb00154.x/full

[35] Associata a una lettura dei livelli di istruzione e delle aree di qualificazione, l'esame della segregazione occupazionale posseduta permette anche di evidenziare situazioni di non ottimalità del mercato del lavoro. Cfr. anche gli indicatori dell'ambito di intervento "Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere" presentati in questo capitolo.

professioni determina riflessi non solo individuali, ma anche per l'intera collettività, che non può così beneficiare di una maggiore efficienza, derivante da un minor spreco di talento.

In letteratura si riconoscono due tipologie di segregazione occupazionale: orizzontale e verticale. La segregazione orizzontale riguarda la concentrazione dell'occupazione femminile in un ristretto numero di settori di attività economica e professioni, quali a esempio il settore dei servizi che comprende le attività di cura delle persone e figure professionali quali l'impiegato. La segregazione occupazionale tra i generi potrebbe essere considerata come un indicatore di specializzazione del genere nelle attività economiche. La segregazione verticale, invece, riguarda la disuguaglianza esistente tra uomo e donna in termini di possibilità di raggiungimento di posizioni di responsabilità a parità di settore di attività economica[36].

L'analisi della distribuzione di uomini e donne per profili professionali e settori di attività economica consente di apprezzare l'esistenza di una segregazione orizzontale nel mercato del lavoro italiano. Nel 2017 l'83 per cento delle donne occupate sono lavoratrici dipendenti, dato in lieve aumento nel corso dell'ultimo decennio (erano l'80,7 per cento nel 2008). Anche gli uomini sono in maggioranza dipendenti, ma per una quota inferiore (72,3 per cento nel 2017). In generale le donne sono meno occupate degli uomini come imprenditrici, libere professioniste e lavoratrici in proprio. In questi profili professionali esse sono rispettivamente lo 0,6 per cento, il 5,1 per cento e l'8,1 per cento del totale delle occupate. Gli imprenditori uomini sono invece il 1,6 per cento del totale dell'occupazione maschile, i liberi professionisti sono il 6,8 per cento e i lavoratori in proprio il 17,3 per cento (Tavola 1.1.3).

Le donne sono occupate principalmente nei settori del commercio, della sanità e dell'assistenza sociale e dell'istruzione. Nel 2017 le percentuali delle lavoratrici in questi settori, sul totale delle donne occupate, erano pari rispettivamente al 13,9 per cento, al 13,5 per cento e al 12,6 per cento. Per quanto riguarda il commercio e l'istruzione, le donne occupate sono in diminuzione rispetto al 2008 quando erano pari al 15,1 per cento e al 12,8 per cento, mentre per la sanità e assistenza sociale sono in aumento (rappresentavano il 12,3 per cento del totale nel 2008). Una quota importante delle donne occupate si registra anche nell'industria manifatturiera, pari all'11,2 per cento nel 2017, sebbene in questo settore abbia subito una più forte riduzione (era superiore al 14 per cento nel 2008). La quota delle donne che lavorano come personale domestico per le famiglie[37] è, invece, in aumento, dal 3,9 per cento del 2008 si è raggiunto il 6,9 per cento del 2017.

La concentrazione delle donne in alcuni settori di attività economica suggerisce la presenza di una segregazione orizzontale del mercato del lavoro, ulteriormente confermata da una forte femminilizzazione di alcune delle attività citate. In settori come la sanità, l'assistenza sociale e l'istruzione per esempio, la presenza degli uomini è piuttosto minoritaria. I relativi tassi di femminilizzazione, calcolati come il rapporto percentuale tra il numero di lavoratrici donne sul totale degli occupati,[38] sono superiori al 70 per cento nel 2017 (70,1 e 75,4 per cento) e parzialmente stabili nel tempo. Tra il personale domestico che lavora per le famiglie, la presenza

---

[36] Quest'ultima situazione è comunemente conosciuta attraverso l'esistenza di un «soffitto di cristallo»; tale dimensione verticale misura l'esistenza della diseguaglianza nella segregazione, rilevando come l'accesso a determinate posizioni sia sostanzialmente precluso alle donne. Cfr. anche gli indicatori dell'ambito di intervento "La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi" presentati in questo capitolo.

[37] Categoria Ateco 2007 "Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico" che comprende le attività del personale domestico quale collaboratori domestici, cuochi, camerieri, guardarobieri, maggiordomi, lavandaie, giardinieri, portinai, stallieri, autisti, custodi, governanti, baby-sitter, istitutori, segretari eccetera. https://www.istat.it/it/files//2011/03/note_esplicative_ateco.pdf

[38] In assenza di lavoratrici donne assume valore 0, in caso di equilibrio tra i sessi 50 per cento, e 100 nel caso di solo donne occupate.

delle donne è ancor più rilevante (pari all'87,5 per cento). Nel commercio, invece, la presenza femminile è inferiore (pari al 40,8 per cento) e nell'industria manifatturiera il tasso di femminilizzazione del lavoro è ancora più ridotto (25,9 per cento) e in calo nell'ultimo decennio (Tavola 1.1.4).

Indipendentemente dal settore produttivo in cui sono occupate, nel mercato del lavoro privato le donne tendono a concentrarsi in imprese che riconoscono salari inferiori a entrambi i generi e hanno, nel corso della vita lavorativa, una minore mobilità rispetto agli uomini verso le imprese più remunerative (Riquadro I.IV).

Riquadro I.IV – Differenziali salariali di genere e ruolo delle imprese

I differenziali salariali sono una delle variabili cruciali per valutare la presenza di disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. La letteratura economica dimostra che, in tutti i paesi, i differenziali salariali sono significativi[39], pur essendosi ridotti rispetto ai livelli che si osservavano in passato[40], e studia le cause della presenza di questi differenziali, suggerendo politiche pubbliche che possano porvi rimedio[41].

I dati sui lavoratori e datori di lavoro negli archivi INPS consentono di offrire un quadro dei differenziali salariali di genere nel settore privato in Italia e di evidenziare la loro evoluzione negli ultimi vent'anni, in termini di dimensioni e di distribuzione. È inoltre possibile quantificare il contributo delle imprese al divario salariale e misurare quanto esso dipenda dal fatto che le donne lavorino in imprese che pagano mediamente salari inferiori oppure siano meno abili degli uomini a contrattare salari migliori o avanzamenti di carriera. Poiché la ricerca di un'impresa che offre salari migliori è un meccanismo tramite cui il reddito da lavoro può aumentare nel tempo, è anche interessante stimare se la probabilità di uomini e donne di spostarsi in imprese più remunerative sia la stessa.

Il divario salariale tra uomini e donne stimato sulla base dei dati INPS con riferimento al 2016 si attesta nel settore privato italiano in media poco al di sotto del 18 per cento. È diminuito di circa 6 punti percentuali dal 1995, nonostante in alcune finestre temporali si sia registrato un temporaneo aumento o stagnazione del suo andamento. La riduzione del divario è stata determinata da un lieve aumento dei salari femminili e da una costanza dei salari maschili: si registra, infatti, una crescita del 7 per cento nei

---

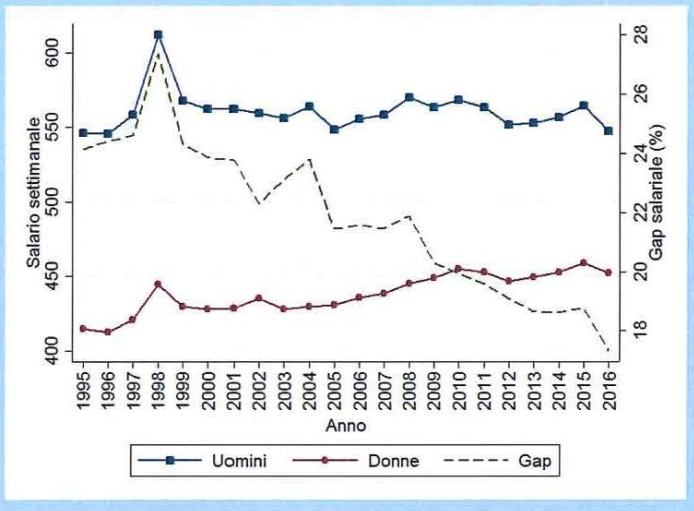
[39] Cfr. Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2003). *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*. Journal of Labor Economics, 21(1), 106–144; Gregory, M. B. (2009). Gender and Economic Inequality. In W. Salverda, B. Nolan, & T. M. Smeeding (A c. Di), The Oxford Handbook of Economic Inequality. Oxford University Press; Olivetti, C. & Petrongolo, B. (2017). *The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries*. Journal of Economic Perspectives, 31(1), 205–230. Ponthieux, S. & Meurs, D. (2015). *Chapter 12 - Gender Inequality*. In A. B. Atkinson & F. Bourguignon (A c. Di), Handbook of Income Distribution (Vol. 2, pagg. 981–1146). Elsevier.

[40] Goldin, C., Katz, L. F. & Kuziemko, I. (2006). *The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap*. The Journal of Economic Perspectives, 20(4), 133–156.

[41] Cfr. Altonji, J. G., & Blank, R. M. (1999). *Race and Gender in the Labor Market*. In O. Ashenfelter & D. Card (A c. Di), Handbook of Labor Economics (Vol. 3, pagg. 3143–3259). Elsevier; Bertrand, M. (2011). *New Perspectives on Gender*. In O. Ashenfelter & D. Card (A c. Di), Handbook of Labor Economics (Vol. 4, pagg. 1543–1590). Elsevier.

salari delle lavoratrici, a fronte di una crescita nulla dei salari dei lavoratori (Figura I.II.I).

Figura I.IV.I - Salari settimanali maschili e femminili (asse di sinistra) e differenziale tra salari medi (asse di destra) per il periodo 1995-2016



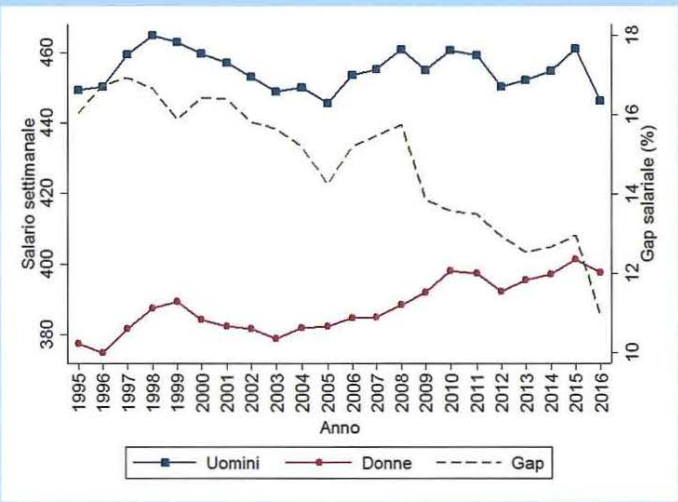
Fonte: Elaborazioni su dati INPS

Il differenziale salariale di genere alla media potrebbe essere influenzato dalla collocazione eterogenea di uomini e donne lungo la distribuzione dei salari. In particolare, le donne tendono a essere poco presenti nella coda "alta" della distribuzione, al contrario degli uomini. L'eterogeneità nella distribuzione dei lavoratori appare effettivamente come un fattore determinante: infatti, il divario mediano è inferiore di circa 8 punti percentuali rispetto a quello medio nel 1995 e di circa 7 punti percentuali nel 2016 (Figura I.II.II). Quanto alla sua evoluzione nel corso del tempo, essa è simile a quella osservata sul differenziale salariale di genere alla media – anche se il calo è più contenuto (circa 5 punti percentuali). La convergenza è dovuta a una moderata crescita dei salari femminili rispetto a una crescita pressoché nulla dei salari maschili, che mostrano però una maggiore variabilità rispetto all'andamento registrato per il valore medio.

Il fatto che il differenziale salariale calcolato alla mediana sia costantemente inferiore rispetto a quello calcolato alla media evidenzia come, con molta probabilità, gli uomini tendano a occupare posizioni di vertice, i cui salari ampliano la media, ma non la mediana, che non dipende da eventuali valori estremi della distribuzione. Analizzando la distribuzione più in dettaglio, se si fa eccezione per i primissimi percentili, la differenza tra i salari maschili e femminili è sempre positiva (Figura I.II.III). Fino ai primi 40 percentili, il divario si attesta a valori inferiori al 10 per cento, per poi crescere notevolmente al di sopra della mediana, fino a toccare circa il 37 per cento al novantanovesimo percentile, ossia il top 1 per cento della distribuzione. Lo sconto da applicare allo stipendio degli uomini per individuare quello delle donne è cioè maggiore per i lavoratori con salari elevati (evidenziando quindi la presenza di un "soffitto di cristallo"). In particolare, il differenziale salariale al novantanovesimo percentile è di 26 punti percentuali più alto rispetto a quello misurato alla mediana.

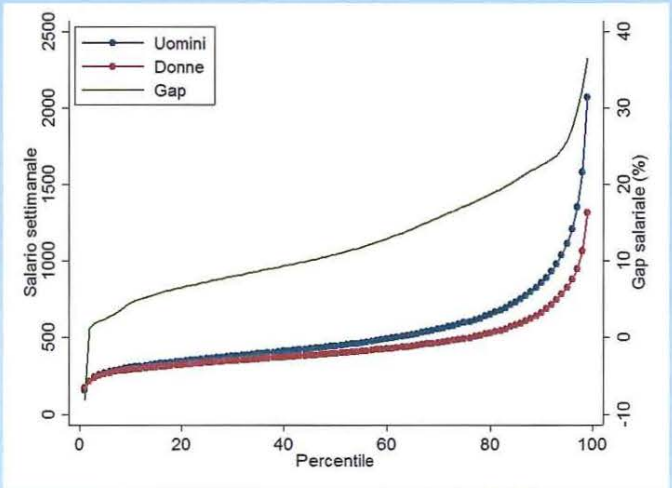
Sebbene la concentrazione dei redditi maschili nella coda alta sia diminuita nel tempo, le differenze sono ancora eclatanti. Nel percentile più alto, il salario settimanale per un uomo in questa porzione della distribuzione dei salari maschili oscilla tra i 2000 e i 10000 euro. Al contrario, una donna nella stessa porzione della distribuzione femminile guadagna approssimativamente tra i 1200 e i 4800 euro. L'obiettivo di ridurre i differenziali salariali medi non può quindi prescindere da una comprensione di ciò che accade a lavoratori e lavoratrici nei segmenti più remunerativi del mercato del lavoro.

Figura I.IV.II - Salari settimanali maschili e femminili (asse di sinistra) e differenziale tra salari mediani (asse di destra) per il periodo 1995-2016



Fonte: Elaborazioni su dati INPS

Figura I.IV.III. Salari settimanali maschili e femminili (asse di sinistra) e differenziale (asse di destra) lungo la distribuzione dei salari per il periodo 1995-2016



Fonte: Elaborazioni su dati INPS

Dai dati emerge quanto il divario salariale tra uomini e donne nel settore privato italiano sia alto e persistente nel tempo, con una notevole eterogeneità a seconda della porzione della distribuzione dei salari presa in considerazione. È naturale chiedersi quali siano i meccanismi che determinano l'apertura e la persistenza di questo divario. Storicamente, il divario salariale è stato attribuito a differenze nei livelli di istruzione di uomini e donne. Tuttavia, al giorno d'oggi, le donne raggiungono livelli di istruzioni pari – se non superiori – a quelli degli uomini. La convergenza nei tassi di istruzione è stata una delle ragioni che ha guidato la convergenza dei salari di uomini e donne nel corso degli anni[42].

Lavori recenti hanno messo in luce, sul lato dell'offerta, come le donne tendono a essere più avverse al rischio e meno propense alla competizione[43]. Pertanto, le loro scelte sul mercato del lavoro possono ricadere su lavori più "sicuri" che, in contrasto, offrono paghe più modeste. Al contempo, la scarsa presenza delle donne nella parte alta della distribuzione dei salari e nelle posizioni di vertice delle imprese contribuisce in maniera determinante alla persistenza del gap nei salari. Diversi lavori hanno poi quantificato la cosiddetta *motherhood penalty*, ossia lo sconto che le donne sono costrette a pagare in seguito alla nascita di un figlio[44], in termini anche di progressione di carriera.

Parte del divario è, inoltre, riconducibile al comportamento delle imprese. Le politiche salariali o di progressione di carriera adottate, l'organizzazione dei tempi di lavoro, la presenza o assenza di servizi complementari al lavoro stesso (nidi aziendali, per fare un esempio) possono contribuire alla disuguaglianza.

Per comprendere il ruolo delle imprese nella determinazione del differenziale salariale di genere appare utile stimare una regressione dei salari sulle caratteristiche osservabili (età, esperienza lavorativa, tipo di contratto) e fisse (gli effetti individuali e di impresa), separatamente per ciascun sesso[45]. Gli effetti fissi individuali sono una misura di abilità o produttività del lavoratore e gli effetti fissi di impresa sono una misura delle politiche salariali delle imprese applicate ai lavoratori e alle lavoratrici. Dato un differenziale salariale di genere pari al 21 per cento – in media tra 1995 e 2015 – l'analisi indica che esso è spiegato per il 30 per cento dalle differenze nelle politiche salariali applicate dalle imprese a uomini e donne e per il rimanente da differenze nelle caratteristiche dei lavoratori, fisse o variabili nel tempo (Tavola I.II.I).

L'importanza del ruolo delle imprese è riconducibile a due diversi meccanismi: da un lato, le donne potrebbero concentrarsi in imprese che riconoscono salari inferiori a entrambi i generi (*sorting);* dall'altro, pur lavorando nelle stesse imprese, le lavoratrici potrebbero avere un minor potere contrattuale rispetto agli uomini e non essere in

---

[42] Goldin, C. (2014). *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter.* American Economic Review, 104(4), 1091–1119.

[43] Azmat, G. & Petrongolo, B. (2014). *Gender and the Labor Market: What Have We Learned from Field and Lab Experiments?* Labour Economics, 30, 32–40.

[44] Kleven, H., Landais, C. & Søgaard, J. E. (2018). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark (NBER Working Paper Series).

[45] Si tratta di un modello di regressione panel come in Abowd, J. M., Kramarz, F. & Margolis, D. N. (1999). High Wage Workers and High Wage Firms. Econometrica, 2, 251–333.

grado di negoziare gli stessi salari o le stesse progressioni di carriera (*bargaining power*)[46].

Secondo una scomposizione del contributo delle imprese in *sorting* e *bargaining*, ottenuta adottando il metodo di Oaxaca-Blinder[47], il fatto che le donne si concentrano in imprese che pagano mediamente di meno tutti i lavoratori spiega in media il 20 per cento del divario salariale di genere, mentre il fatto che abbiano minore potere contrattuale è responsabile del rimanente 10 per cento.

Tavola I.IV.I. Differenziale salariale di genere e scomposizione del contributo delle politiche salariali delle imprese in *sorting* e *bargaining*.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Totale	**Operai**	**Impiegati**	**Dirigenti**	**Quadri**	**Apprendisti**
Gap salariale di genere	0,213	0,227	0,271	0,234	0,123	0,041
Gap politiche salariali imprese	0,065	0,089	0,070	0,058	0,024	0,020
% del gap salariale	*30,4%*	*39,4%*	*25,9%*	*24,6%*	*19,5%*	*49,0%*
Sorting	0,044	0,070	0,049	0,026	-0,009	0,003
% del gap salariale	*20,6%*	*30,7%*	*18,2%*	*11,2%*	*-7,2%*	*7,9%*
Bargaining	0,021	0,020	0,021	0,031	0,033	0,017
% del gap salariale	*9,8%*	*8,7%*	*7,7%*	*13,5%*	*26,7%*	*41,1%*

Fonte: Elaborazioni su dati INPS

Il contributo delle imprese non è costante tra diverse categorie occupazionali. Per gli operai la differenza nelle politiche salariali applicate a uomini e donne contribuisce per circa il 40 per cento al differenziale salariale di genere, mentre per gli impiegati tale contributo si ferma al 26 per cento. Per entrambe le categorie, tuttavia, è la segmentazione delle donne in imprese meno "generose" a determinare circa i due terzi del contributo. Per dirigenti e quadri, il contributo dei fattori d'impresa al divario salariale è leggermente inferiore (25 per cento e 20 per cento, rispettivamente). È però importante sottolineare come, in particolare per i quadri e in misura minore per i dirigenti, conti soprattutto il minor potere contrattuale delle donne rispetto ai colleghi

[46] Card, D., Cardoso, A. R. & Kline, P. (2016). Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women. Quarterly Journal of Economics, 131(2), 633–686.

[47] Nella metodologia di Oaxaca (1973) e Blinder (1973), per separare la parte spiegata del *gender pay gap* da quella non spiegata, viene costruita un'equazione controfattuale nella quale le caratteristiche femminili sono retribuite allo stesso prezzo di quelle maschili. In altre parole, l'intercetta e il coefficiente nell'equazione salariale della componente femminile vengono sostituiti da quelli della componente maschile. Usando questa equazione controfattuale come elemento di separazione, il differenziale retributivo tra uomini e donne può essere ripartito in due componenti: una parte spiegata, che rappresenta la differenza tra il salario maschile e il salario controfattuale (quantità delle donne ai prezzi degli uomini), e una parte non spiegata, che è data dalla differenza tra salario controfattuale e salario femminile. In questo caso, non si scompone la differenza nei salari ma negli effetti fissi di impresa. Perciò, la differenza tra effetti fissi d'impresa maschili e quelli controfattuali è il *sorting* (che in una scomposizione dei salari verrebbe definito "parte spiegata"), mentre la differenza tra effetti fissi controfattuali e effetti fissi d'impresa femminili è il *bargaining* (che in una scomposizione dei salari verrebbe definito "parte non spiegata"). Oaxaca (1973) "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets" International Economic Review Vol. 14, No. 3 (Oct., 1973), pp. 693-709. https://doi.org/10.2307/2525981
Blinder (1973) "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates" The Journal of Human Resources Vol. 8, No. 4 (Autumn, 1973), pp. 436-455 https://doi.org/10.2307/144855

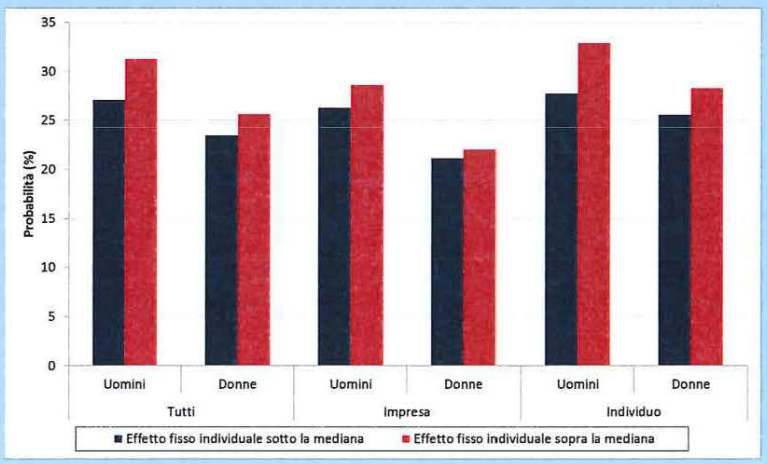
maschi. Anche per gli apprendisti, che verosimilmente si collocano all'estremo opposto della distribuzione dei salari rispetto a quadri e dirigenti, è il diverso potere contrattuale di uomini e donne a determinare la maggior parte del contributo delle imprese al differenziale di genere.

In sintesi, le imprese e le loro politiche salariali giocano un ruolo importante nel definire i differenziali di genere: circa il 30 per cento può essere spiegato dal fattore impresa e il fenomeno del *sorting* domina quello del *bargaining* nel determinare il ruolo delle imprese, soprattutto per operai e impiegati. Per queste occupazioni, la scelta dell'impresa in cui lavorare è quindi un fattore rilevante. Le donne potrebbero optare per imprese che corrispondono salari inferiori perché in cambio ottengono benefici non monetari, come la flessibilità di orario o la vicinanza del luogo di lavoro alla propria abitazione.

Dai dati analizzati le donne sarebbero effettivamente impiegate in imprese con politiche salariali meno generose sin dal primo ingresso nel mercato del lavoro. Inoltre, l'impatto del *sorting* tende a peggiorare lungo la carriera lavorativa, in particolare dopo i 30 anni. Questa evidenza è compatibile con uno scenario in cui la probabilità di spostarsi in imprese con politiche salariali più generose ("migliori") sia minore per le donne rispetto agli uomini durante la carriera lavorativa.

In base ai dati disponibili e considerando tutti gli spostamenti (senza distinguere tra quelli determinati dalla chiusura delle imprese e gli altri), la probabilità di spostarsi in un'impresa migliore stimata per le donne è tra 3,6 e 5,6 punti percentuali inferiore rispetto a quella stimata per gli uomini. La differenza risulta poi particolarmente pronunciata per gli spostamenti determinati dalla chiusura dell'impresa, per cui si attesta tra i 5,1 e i 6,6 punti percentuali. Per gli spostamenti dovuti a una decisione autonoma del lavoratore, il divario di genere nelle probabilità è minore e oscilla tra i 2,2 e i 4,6 punti percentuali (Figura I.II.IV).

Figura I.IV.IV - Probabilità di spostarsi in un'impresa con politiche salariali più generose.



Fonte: Elaborazioni su dati INPS

Sorprendentemente, nonostante per gli individui più "abili" (definiti come quelli con effetti fissi sopra la mediana) la probabilità di spostarsi in un'impresa migliore sia uniformemente maggiore, il differenziale tra uomini e donne per questa particolare categoria di lavoratori è più ampio di circa 1,5-2,5 punti percentuali rispetto ai lavoratori "meno abili" (definiti come quelli con effetti fissi sotto la mediana), a seconda del tipo di spostamento considerato (tutti, impresa, individuo).

Questi risultati suggeriscono dunque che il costo di mobilità tra un'impresa e un'altra è una funzione del genere e dell'abilità del lavoratore, con una particolare penalizzazione per le donne "più abili". Alcuni tra i fattori che potrebbero contribuire a questa situazione sono un minore tempo a disposizione delle donne per la ricerca di impieghi alternativi e una loro maggiore avversione al rischio del cambiamento. Nel primo caso, se per le donne, ad una maggiore produttività nel mercato del lavoro si associa una maggiore produttività nelle attività famigliari (per esempio, la cura dei figli), maggiore tempo dedicato al mercato del lavoro si accompagna anche a maggiore tempo dedicato alla cura dei figli, con minor tempo libero a disposizione per la ricerca di un impiego adeguato rispetto a quello degli uomini. Nel secondo caso, l'avversione al rischio delle donne riguarderebbe anche le decisioni relative alle traiettorie di mobilità, generando tassi di mobilità inferiori rispetto a quelli degli uomini.

Se le scelte lavorative riflettono, almeno in parte, caratteristiche del mercato del lavoro che sfavoriscono in particolare le donne, è opportuno riflettere sulle politiche che possono correggere lo status quo e studiare i vincoli alla mobilità delle lavoratrici, in particolare di quelle più qualificate, può offrire indicazioni su quali interventi possano avere maggiore successo nel ridurre il differenziale salariale di genere.

Esiste una forte segmentazione verticale del mercato del lavoro: le donne privilegiano il lavoro dipendente e si concentrano nei settori dei servizi, come il commercio, la sanità e l'istruzione

La struttura produttiva italiana è caratterizzata da un'elevata presenza di piccole e medie imprese e da un numero rilevante di liberi professionisti e lavoratori autonomi. L'insieme del mondo delle imprese e del lavoro indipendente rappresenta quasi il 24 per cento dei profili professionali degli occupati italiani. Gli imprenditori e le imprenditrici sono stabili nel periodo preso in considerazione mantenendosi rispettivamente all'1,6 per cento e allo 0,6 per cento tra il totale degli occupati. Al fine di incentivare l'imprenditoria femminile sono state introdotte misure specifiche nell'ambito della facilitazione di accesso al credito, in particolare tramite l'istituzione di una sezione speciale del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese (Riquadro I.V).

Riquadro I.V - Imprenditoria femminile: Sezione speciale del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese

Il Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese è stato istituito dall'articolo 15 della legge 7 agosto 1997 n. 266, con la finalità di dotare i crediti concessi dagli istituti di credito a favore delle piccole e medie imprese di una parziale assicurazione e, in questo modo, di favorire interventi di sostegno e di sviluppo economico verso particolari categorie di soggetti. Le imprese hanno così la possibilità di ottenere finanziamenti senza garanzie aggiuntive, quali i costi di fidejussioni o eventuali polizze assicurative, sugli importi garantiti dal Fondo. Il Fondo opera presso il Ministero dello sviluppo economico a partire dall'anno 2000 e con successivi provvedimenti normativi è stata integrata la sua dotazione finanziaria e sono state rifinanziate le annualità fino al 2016.

A partire dal 2013 il Fondo PMI contiene una speciale sezione denominata "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità" per promuovere l'imprenditoria e il lavoro autonomo delle donne e ha come specifica finalità quella di assicurare la disponibilità di risorse per le imprese femminili e per le libere professioniste. Tramite questa sezione sono concesse agevolazioni nella forma di garanzia diretta, cogaranzia e controgaranzia a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa o alla professione poste in essere da imprese femminili e da professioniste. L'obiettivo è di incentivare l'imprenditoria femminile tramite l'agevolazione dell'accesso al credito di un numero sempre maggiore di donne con effetti positivi per la partecipazione femminile al mondo del lavoro. La Sezione speciale viene alimentata dai contributi versati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità a favore del Fondo, come risulta dalla Convenzione sottoscritta con il Ministero dello sviluppo economico e il Ministero dell'economia e delle finanze[48].

Possono beneficiare le imprese a prevalente partecipazione femminile[49] tra cui società cooperative e le società di persone costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne; società di capitali le cui quote di partecipazione spettano in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne; imprese individuali gestite da donne che operano nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi, nonché le cosiddette "start up femminili". A queste ultime viene riservata una quota pari al 50 per cento della dotazione della Sezione speciale del Fondo PMI, anche se tale ripartizione è abbastanza flessibile in quanto può essere rideterminata sulla base delle valutazioni operate dal Dipartimento per le pari opportunità.

A partire dal 2015 è stata estesa la possibilità di accedere all'ammissione al beneficio della garanzia attraverso il Fondo PMI anche alle professioniste iscritte agli ordini

[48] La Convenzione del 14 marzo 2013 è stata approvata con decreto del 15 aprile 2013.

[49] Si fa riferimento alle piccole e medie imprese di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), della legge 25 febbraio 1992, n. 215 e s.m.i.. Per la definizione di piccole e medie imprese si fa rinvio alla normativa europea (articolo 1, Regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008).

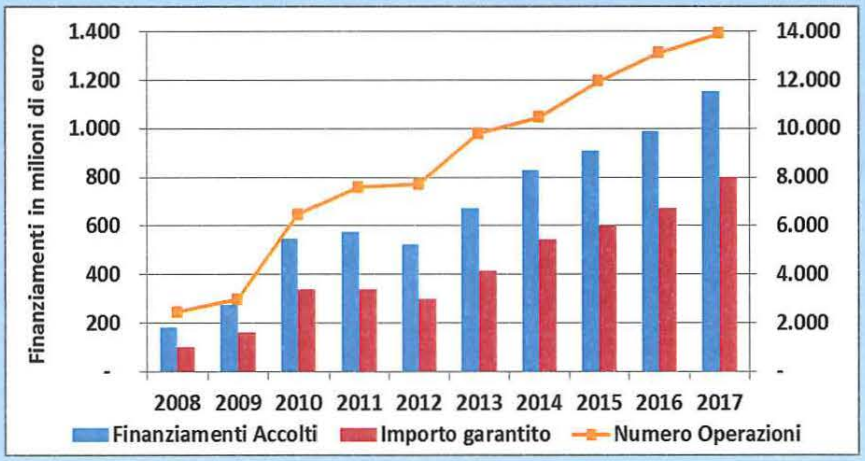
professionali e a coloro che aderiscono alle associazioni professionali e che risultano iscritte in apposito elenco tenuto dal Ministero dello sviluppo economico[50].

Il Fondo PMI viene gestito fuori dal bilancio dello Stato. I benefici concessi sono vincolati dal limite delle risorse messe a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e versato su un conto corrente infruttifero intestato al Mediocredito Centrale presso la Tesoreria centrale dello Stato.

Dal punto di vista operativo, le tipologie di intervento poste in essere dalla Sezione speciale in favore delle imprese femminili fanno riferimento a: a) garanzia diretta, concessa dal Fondo direttamente a banche e a intermediari finanziari; b) cogaranzia concessa dal Fondo direttamente in favore dei soggetti finanziatori, insieme alla garanzia rilasciata da confidi (consorzi di garanzia collettivi fidi) o altri fondi di garanzia; c) controgaranzia concessa dal Fondo ai confidi o ad altri fondi di garanzia sulle garanzie da questi rilasciati ai soggetti finanziatori. La quota massima della garanzia è pari, nel caso di garanzia diretta, all'80 per cento dell'ammontare di ciascun finanziamento e, nel caso di controgaranzia, all'80 per cento dell'importo garantito da un confido o da altro fondo di garanzia e a condizione che la garanzia sia stata prestata dal garante di primo livello in misura non superiore all'80 per cento di ciascun finanziamento.

Il ricorso al Fondo PMI da parte di imprenditrici è in crescita, in particolar modo dopo il 2013, anno in cui è stata istituita la sezione speciale. Nel 2017 i finanziamenti accolti sono aumentati, passando da 991 milioni di euro del 2016 a 1.154 milioni di euro nel 2017 (più 17 per cento) con un importo effettivamente garantito dal Fondo che è aumentato di 128 milioni di euro rispetto al 2016, pari a al 19,6 per cento in più, raggiungendo quota 800 milioni di euro.

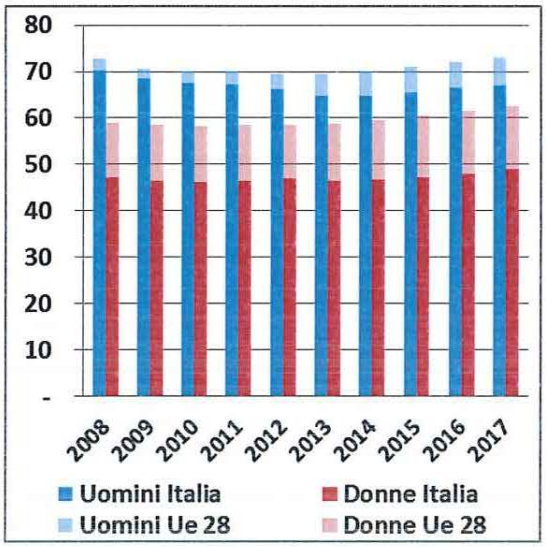
Figura I.V.I: Dinamica delle principali grandezze relative alla fruizione da parte di imprese a conduzione femminile del Fondo di garanzia PMI. Anni 2008-2017.



Fonte: Banca del Mezzogiorno - Mediocredito Centrale.

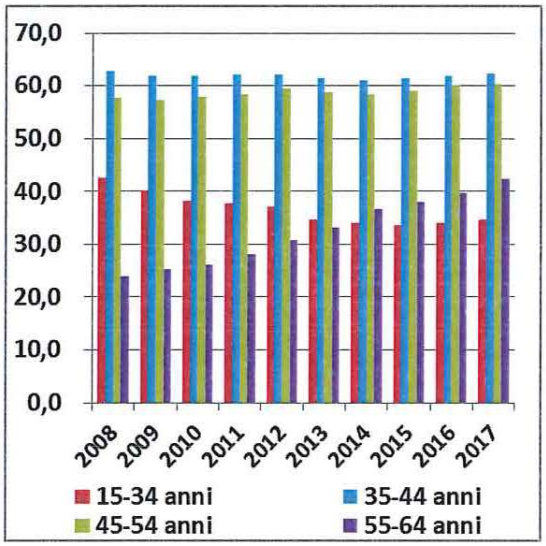
[50] In base ad un atto aggiuntivo alla Convenzione originaria, sottoscritto con MISE e MEF in data 2 dicembre 2014 e poi approvato con decreto interministeriale 27 marzo 2015.

Figura 1.1.1. Tasso di occupazione, per sesso. Anni 2008-2017, Italia e UE-28.



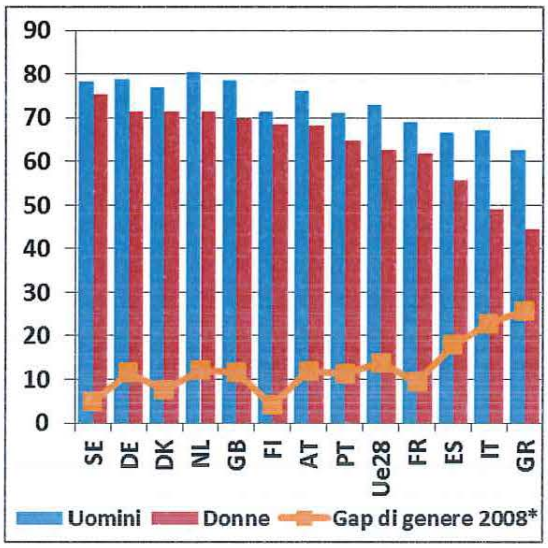
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS)

Figura 1.1.2. Tasso di occupazione femminile, per classe di età. Anni 2008-2017, Italia.



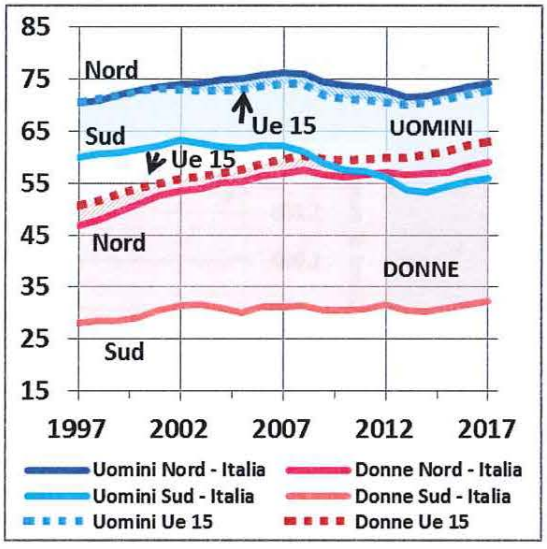
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.3. Tasso di occupazione in alcuni paesi europei per genere, anno 2017. Divario di genere nel tasso di occupazione per l'anno 2008.



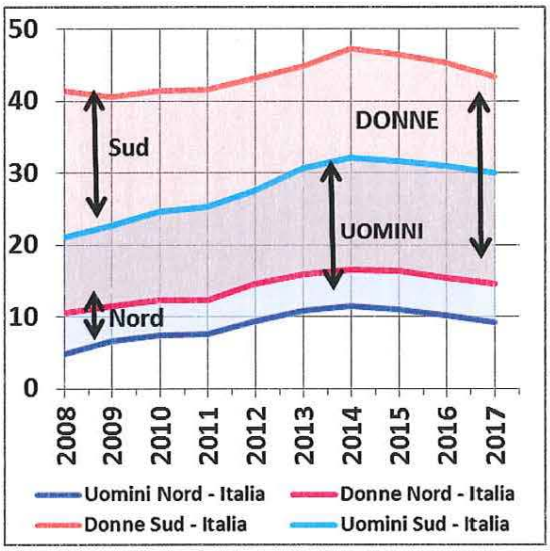
(*) Il divario di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne. Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS)

Figura 1.1.4. Tasso di occupazione, per genere e ripartizione territoriale. Anni 1997-2017, Italia e UE-15.



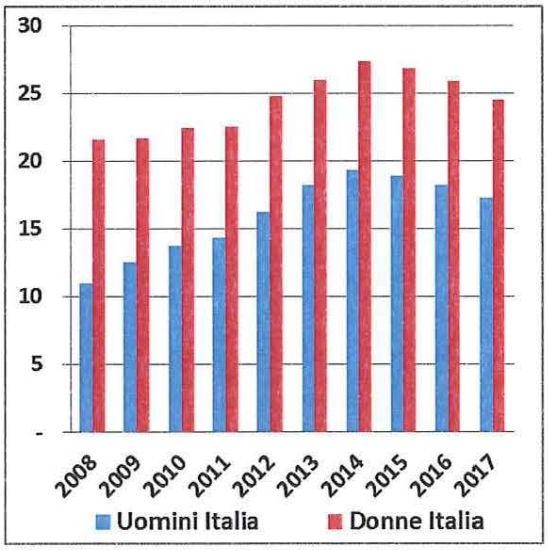
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS)

Figura 1.1.5: Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2008 e 2017, Italia.



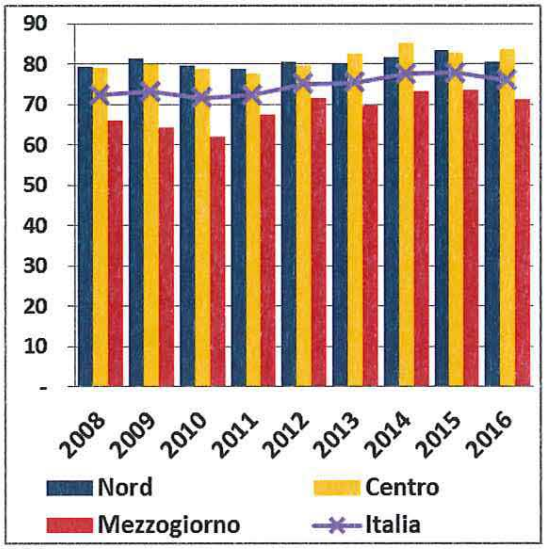
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.1.6: Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere. Anni 2008-2017, Italia.



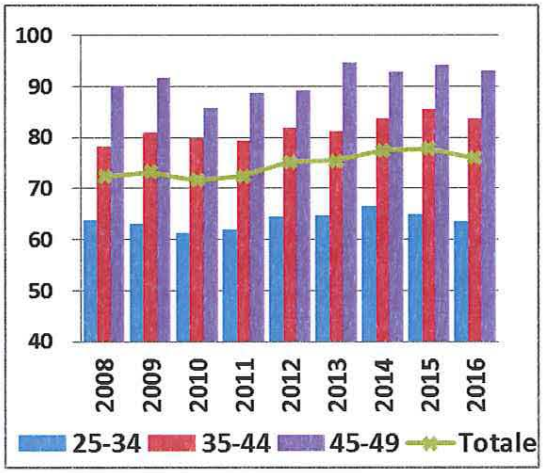
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.7: Tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare, per ripartizione territoriale. Anni 2008-2016, Italia.



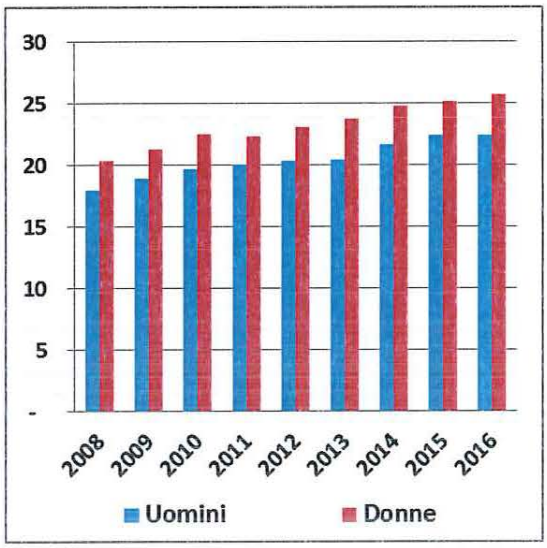
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.8. Tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare, per classi di età. Anni 2008-2016, Italia.



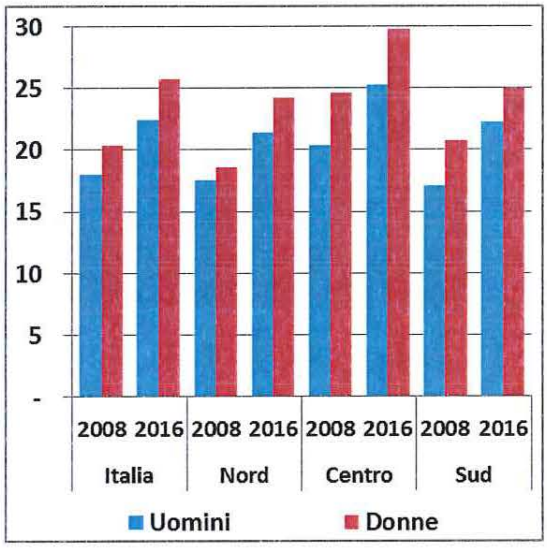
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.1.9: Incidenza di occupati sovraistruiti per genere. Anni 2008-2016.



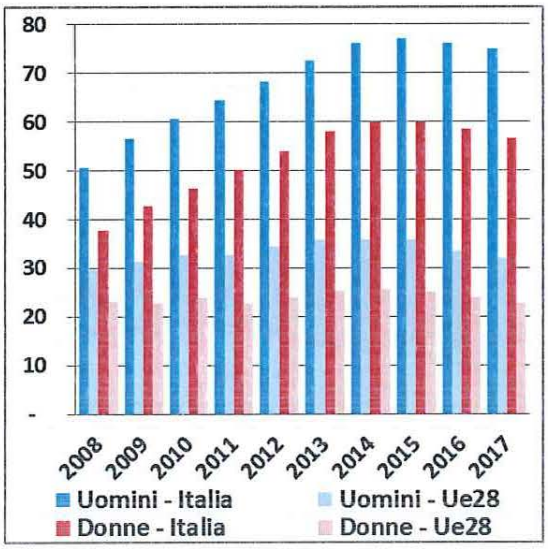
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.10: Incidenza di occupati sovraistruiti per genere e ripartizione territoriale. Anni 2008 e 2016.



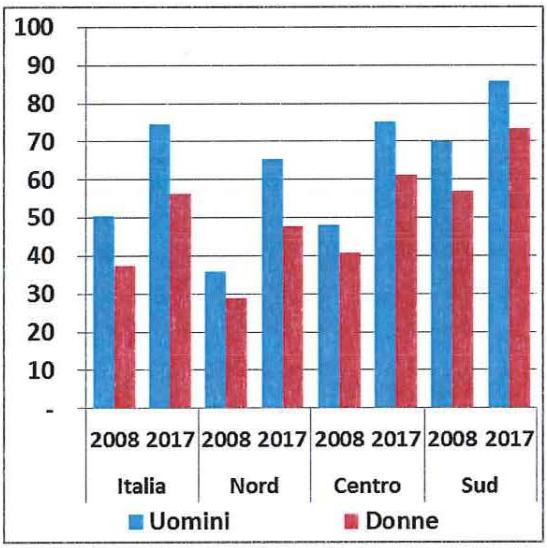
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.1.11: Tasso di part time involontario per sesso (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche). Anni 2008-2017, Italia e UE-28.



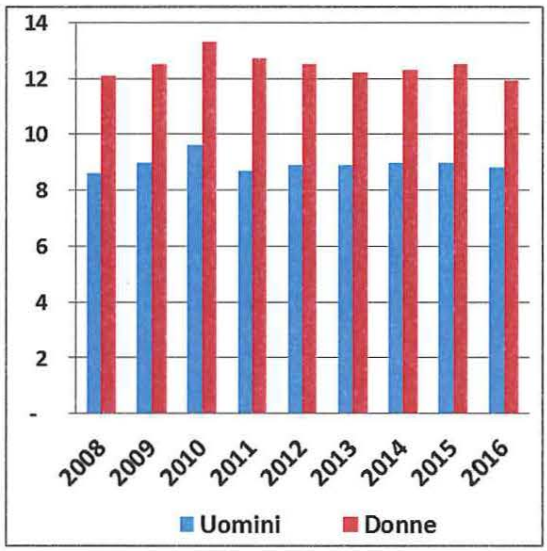
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS)

Figura 1.1.12: Tasso di part time involontario per genere e per ripartizione territoriale (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche). Anni 2008 e 2017, Italia.



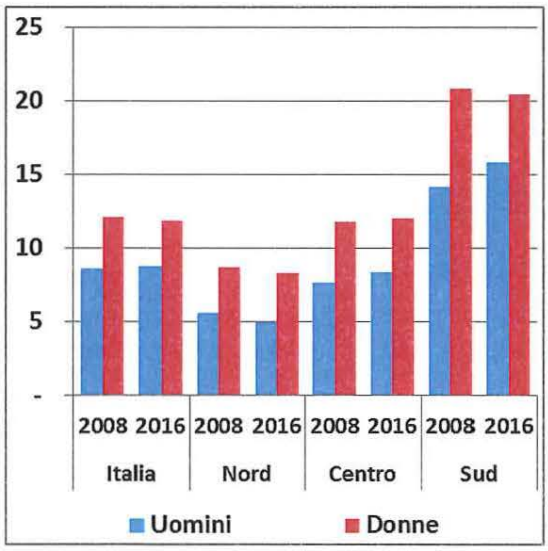
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.13: Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga per sesso, regione e ripartizione territoriale - Anni 2008-2016 (valori percentuali)



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.1.14: Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga per genere e ripartizione territoriale - Anni 2008 e 2016, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Tavola 1.1.3: Occupati per profilo professionale e genere. Anni 2008-2017 (valori percentuali)

Dipendente		Imprenditore		Libero professionista		Lavoratore in proprio		Altro lavoro indipendente		Totale	
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
70,4	80,7	1,6	0,6	6,0	3,5	19,1	9,8	2,8	5,4	100,0	100,0
70,6	81,5	1,5	0,6	6,0	3,5	19,3	9,7	2,5	4,7	100,0	100,0
70,1	81,5	1,5	0,5	6,2	3,8	19,5	9,3	2,6	4,9	100,0	100,0
70,3	81,7	1,4	0,5	6,3	4,0	19,3	9,0	2,7	4,8	100,0	100,0
70,4	81,7	1,4	0,6	6,5	4,2	18,9	8,9	2,7	4,6	100,0	100,0
70,5	81,7	1,5	0,6	6,8	4,4	18,7	8,8	2,5	4,4	100,0	100,0
70,8	81,5	1,4	0,4	6,6	4,6	18,7	9,0	2,4	4,4	100,0	100,0
71,3	81,7	1,3	0,5	6,7	4,8	18,3	8,9	2,4	4,1	100,0	100,0
71,9	81,9	1,4	0,5	6,8	5,1	17,8	8,7	2,2	3,8	100,0	100,0
72,3	83,0	1,6	0,6	6,8	5,1	17,3	8,1	2,0	3,3	100,0	100,0

Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Tavola 1.1.4: Percentuale delle donne occupate sul totale e tasso di femminilizzazione per i principali settori di attività economica - Anni 2008-2017

Anno	Commercio	Sanità e assistenza sociale	Istruzione	Ind. manifatturiera	Alloggio e ristorazione	Attività professionali e tecniche	Personale domestico nelle famiglie	Noleggio, servizi di supporto alle imprese	Servizi generali della PA	Totale
Percentuale delle occupate donne per i principali settori di attività economica										
2008	15,1	12,3	12,8	14,1	6,3	6,5	3,9	5,0	5,3	100,0
2009	14,9	12,5	12,9	13,0	6,4	6,7	4,6	5,2	5,2	100,0
2010	14,7	12,3	12,8	12,3	6,5	6,8	5,2	5,2	5,3	100,0
2011	14,4	12,5	12,7	12,3	6,5	6,6	6,0	5,2	5,3	100,0
2012	14,9	13,1	11,9	11,9	6,9	6,4	6,5	5,1	5,0	100,0
2013	14,6	13,1	12,0	11,9	6,9	6,5	6,7	5,4	4,9	100,0
2014	14,3	13,5	12,1	11,7	7,0	6,9	7,1	5,2	4,7	100,0
2015	14,1	13,3	12,1	11,6	7,1	6,8	7,2	5,4	4,5	100,0
2016	13,8	13,3	12,2	11,4	7,5	7,0	7,0	5,5	4,4	100,0
2017	13,9	13,5	12,6	11,2	7,6	7,0	6,9	5,3	4,5	100,0
Tasso di femminilizzazione per i principali settori di attività economica										
2008	40,7	69,5	74,5	28,4	50,7	42,0	89,1	55,4	34,4	40,1
2009	40,5	69,5	74,8	27,3	51,1	43,8	91,0	58,4	33,9	40,3
2010	40,6	68,7	76,1	26,9	50,7	43,9	91,3	57,7	34,4	40,6
2011	41,0	68,7	76,4	27,0	50,5	44,1	89,0	56,6	34,1	41,0
2012	41,8	69,2	74,6	26,9	51,6	44,9	88,9	55,3	34,0	41,5
2013	41,3	68,9	74,4	27,1	52,4	44,4	88,3	55,6	34,7	41,8
2014	41,5	69,7	74,6	26,4	51,7	45,6	85,2	53,9	34,2	41,9
2015	41,5	69,6	75,3	26,5	50,1	44,7	86,0	52,3	32,5	41,8
2016	40,6	69,4	75,4	26,1	51,1	45,6	87,7	53,0	33,2	41,9
2017	40,8	70,1	75,4	25,9	50,5	46,4	87,5	52,9	34,4	42,0

Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

1.2 La conciliazione tra vita privata e vita professionale

Pur tenendo conto dei cambiamenti culturali e sociali, i compiti domestici e di cura all'interno della famiglia sono ancora prevalentemente basati sul contributo delle donne. La disparità di tempo dedicato al lavoro non retribuito - inteso come l'assistenza ai figli, le faccende domestiche o la spesa - è il principale indice dell'esistenza di questi divari che incidono su altri settori e, innanzitutto, sulla partecipazione al mercato del lavoro retribuito. Le politiche di conciliazione tra vita privata e vita professionale nei tre assi che le caratterizzano - dall'organizzazione del lavoro più flessibile nei tempi e nei luoghi, all'offerta di servizi per l'infanzia e la cura degli anziani e alla struttura dei congedi per i genitori – cercano quindi di rivolgersi anche agli uomini, considerando il loro ruolo determinante per attuare efficaci politiche di uguaglianza di genere, sia in ambito familiare che professionale.

Secondo le rilevazioni dell'Istituto europeo per l'eguaglianza di genere (*European Institute for Gender Equality* - EIGE) [51] nel 2015, l'80 per cento delle donne italiane svolgevano quotidianamente attività domestiche contro meno del 20 per cento degli uomini. L'impegno quotidiano delle donne in Italia è in linea con quanto accade in media nei paesi dell'Unione europea (78,7 per cento, UE-28); tuttavia, appare particolarmente esiguo quello degli uomini italiani: a livello europeo sono in circa il 33,7 per cento a occuparsi delle attività domestiche tutti i giorni. In relazione al lavoro di cura quotidiano, sia verso le generazioni più giovani che verso gli anziani o disabili, la differenza è meno marcata e gli italiani di entrambi i generi sono impegnati a un livello paragonabile agli altri paesi europei. Gli uomini italiani che si occupano del lavoro di cura sono circa il 29 per cento, contro il 31 per cento del livello medio europeo; le donne il 34,1 per cento in Italia contro il 37,5 per cento nell'UE-28.

Anche in termini di minuti al giorno, gli italiani dedicano meno tempo al lavoro non pagato rispetto agli uomini di altri paesi europei. Sulla base di rilevazioni nazionali di anni piuttosto recenti, gli italiani vi dedicherebbero circa 130 minuti giornalieri, una quantità di tempo maggiore solo rispetto agli uomini greci e portoghesi i quali sono impegnati in tale attività per 109 e 96 minuti. Dal lato opposto, in Danimarca gli uomini svolgono attività non retribuite per oltre 180 minuti al giorno. Le donne italiane spendono più tempo per il lavoro non pagato rispetto a quelle di altri paesi, insieme alle portoghesi, per oltre 300 minuti giornalieri, mentre in Svezia i minuti al giorno in cui le donne sono impegnate in attività non pagate sono circa 206 (Figura 1.2.1).

Gli uomini che beneficiano dei congedi per la cura dei figli sono in aumento ma il divario di genere è ancora rilevante

Tra gli interventi tipicamente diretti ad aumentare la condivisione del lavoro di cura e correggere l'idea che avere figli sia un costo associato alle sole madri, vi sono quelli che incidono sui lavoratori e lavoratrici alla nascita di un figlio[52].

Secondo la letteratura economica, la possibilità di usufruire di un **congedo dal lavoro per i figli**, può essere vantaggioso per le madri e per i padri, nonché per i bambini. Per le donne il congedo non si limita a consentire un recupero dalla gravidanza e dal parto e una migliore cura della salute dei bambini nei primi mesi cruciali di vita, ma aumenta il tasso di occupazione femminile (che a sua volta riduce il rischio di povertà della famiglia). Gli effetti positivi sull'occupazione sono più

[51] Elaborazioni EIGE su dati Eurofund http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/time

[52] Una riflessione sempre più pressante riguarda i bisogni di cura degli anziani, che sono destinati a crescere per l'invecchiamento della popolazione e per il sorpasso della popolazione anziana su quella giovane.

forti quando il periodo di congedo è relativamente breve; periodi di astensione troppi lunghi dal lavoro tendono a tradursi in un danno per le prospettive di carriera e favorire l'uscita dal mercato del lavoro. Una fruizione di congedo da parte di entrambi i genitori può contribuire a ridurre la discriminazione di genere sul posto di lavoro e, soprattutto, nelle assunzioni. Se, infatti, la probabilità di prendere un congedo è simile per donne e uomini, i datori di lavoro saranno meno riluttanti ad assumere donne in età fertile.

In Italia, il **congedo parentale**[53] è un beneficio al quale possono accedere entrambi i genitori lavoratori, per una durata complessiva non superiore a 10 mesi, tra i due genitori, entro i primi 12 anni di vita del figlio. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. All'interno di questo vincolo la madre ha diritto a fino a sei mesi di congedo. Anche il padre ha diritto a sei mesi di congedo, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. La scelta del padre di usufruire del congedo è in parte alternativa a quello della madre poiché l'utilizzo del periodo massimo disponibile da parte del padre comporta una riduzione del periodo di cui può usufruire la madre. Il padre lavoratore dipendente può usufruire del congedo anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto). Il genitore solo (padre o madre) ha diritto a un periodo continuativo o frazionato di massimo 10 mesi. Il beneficio è previsto sia per il settore privato che per il settore pubblico (cfr. paragrafo 2.2) e, nel periodo di astensione lavorativa, è riconosciuto il 30 per cento dello stipendio entro i primi sei anni di età del bambino[54]. I contratti collettivi, i regolamenti e le altre disposizioni possono disporre condizioni di maggior vantaggio[55], così come avviene in buona parte del settore pubblico, riconoscendo l'intera retribuzione per i primi 30 giorni[56].

Nonostante una certa attenzione per spingere gli uomini a servirsene, i congedi parentali sono usufruiti in misura piuttosto limitata dai padri. Nel settore privato il numero dei padri che decidono di usufruire del beneficio era di circa 32 mila uomini nel 2011, in progressivo aumento sino a più di 59 mila nel 2017. Per le donne si registra un andamento altalenante in cui nel 2011 si raggiunge un picco di 264 mila beneficiarie e nel 2017 di circa 261 mila. In generale, le donne tendono a utilizzare, oltre ai cinque mesi obbligatori di maternità, diversi mesi di congedo parentale, fino anche a esaurire i mesi retribuiti al 30 per cento. Quando nella coppia la madre ha guadagni inferiori rispetto al *partner* (come spesso accade in Italia) c'è un forte incentivo per i padri a continuare a lavorare. Questo determina però una prolungata assenza delle donne dal lavoro, con maggiori difficoltà di reintegrazione e un ulteriore disincentivo per i padri a usufruire

---

[53] Il congedo parentale è stato introdotto dal Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, decreto legislativo 151/2001, art. 32, ed è stato oggetto di successive modifiche e integrazioni: la legge 228/2012 ha introdotto la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale (secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva); il decreto legislativo 80/2015 ha esteso il beneficio del congedo frazionato a ore anche nelle situazioni di assenza di contrattazione collettiva. Il decreto legislativo 81/ 2015 ha previsto infine la possibilità di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante. La riduzione dell'orario non deve però superare il 50 per cento.

[54] Viene riconosciuto il 30 per cento dello stipendio (retribuzione media giornaliera) anche dai sei anni e un giorno agli otto anni di età del bambino, solo se il reddito individuale del genitore è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi. Cfr. https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50583.

[55] Art. 1, comma 2, decreto legislativo 151/2001

[56] Per ulteriori dettagli cfr. https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/ministeri/3228-ministeri-congedi-dei-genitori/7422-m254orientamentiapplicativi.html

del congedo, poiché sarebbe in assenza di retribuzione. La differenza di genere nel ricorso ai congedi parentali rimane quindi rilevante, nonostante un graduale aumento. Gli uomini erano il 10,8 per cento del totale dei beneficiari nel 2011, mentre hanno raggiunto la quota del 18,4 per cento nel 2017. In sostanza per ogni madre che prende un congedo parentale, attualmente solo 0,23 padri lo fanno (Figure 1.2.2).

L'esperienza degli altri paesi tende a segnalare che i padri prendono più frequentemente congedi per i figli se incoraggiati da misure specifiche a loro riservate e non circoscritte a un diritto, ma con una potenziale perdita del reddito limitata. In tal senso diversi paesi europei riservano al padre periodi di congedo parentale pagato, non trasferibili alla madre, o "periodi bonus", per i quali una coppia può beneficiare di alcune settimane supplementari di congedo pagato se il padre utilizza un certo periodo di congedo.

In tale direzione vanno, in Italia, i **congedi obbligatori e facoltativi per i padri** introdotti dalla legge n. 92/2012 e fruibili dal lavoratore dipendente del settore privato[57] entro il quinto mese di vita del figlio. Alla nascita del figlio il padre ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un tempo fissato dalla legge e la possibilità di usufruire di un congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, entro una certa età del figlio. Il congedo obbligatorio si configura come un diritto autonomo e, pertanto, aggiuntivo a quello della madre[58]. Il congedo facoltativo del padre è, invece, condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni di congedo maternità. I giorni fruiti dal padre anticipano quindi il termine finale del congedo di maternità della madre. Il livello retributivo è riconosciuto al 100 per cento.

Si tratta di misure temporanee che hanno subito diverse modifiche nel corso delle proroghe annuali. Inizialmente, per gli anni 2012-2015, erano previsti per i padri un giorno di astensione obbligatoria dal lavoro e ulteriori due giorni facoltativi, alternativi al congedo di maternità. Per nascite (o adozioni o affidamenti) avvenute nel 2016, ai padri spettavano, invece, due giorni obbligatori, anche non continuativi, solo uno facoltativo; per il 2017 solo i due giorni obbligatori mentre per il 2018, ultimo anno previsto secondo la legislazione vigente, sono quattro giorni obbligatori e un giorno facoltativo[59].

I padri dipendenti che usufruiscono dei congedi obbligatori sono in graduale aumento. Erano 50 mila del 2013 e sono raddoppiati, raggiungendo oltre i 107 mila lavoratori nel 2017, per effetto anche dell'aumento di un giorno di congedo obbligatorio dal 2016. La fruizione dei congedi facoltativi di paternità ha risentito delle incertezze e delle continue modifiche legislative: fino al 2015 il numero dei padri che ne hanno beneficiato sono aumentati fino a più di 9,5 mila, mentre nel 2017, anno per il quale non viene previsto il congedo facoltativo per le nuove nascite, sono rilevati solo 861 beneficiari relativi alle nascite degli ultimi mesi del 2016 (come illustrato sopra, il congedo è usufruibile entro il quinto mese di vita del figlio e la rilevazione del numero dei beneficiari è riferita al momento effettivo di utilizzo del congedo) (Figura 1.2.3).

La fruizione dei congedi da parte degli uomini, siano essi per entrambi i genitori o riservati esclusivamente ai padri, è in Italia lontana da quella di altri paesi europei, dove le condizioni e

---

[57] La citata legge 92/2012 interviene in materia di riforma del mercato del lavoro e si riferisce al settore privato. E' fruibile anche dal padre adottivo o affidatario. Non sono attualmente previste misure analoghe per il pubblico impiego.

[58] E' riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ossia del congedo spettante al padre nei casi di morte o di grave infermità della madre, di abbandono, o in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Il beneficiario ne usufruisce per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice (ex-articolo 28 del decreto legislativo 151/2001).

[59] Così il comma 354 dell' art. 1, Legge 232/2016 (legge di bilancio 2017)

modalità per usufruirne sono molto varie e spesso più generose. Limitando il confronto alle astensioni dal lavoro riservate solo ai padri nel 2016, la durata retribuita del congedo in Italia era di circa 0,4 settimane, valore analogo a quello di Grecia e Olanda. Nella maggioranza dei paesi europei, tuttavia, sono previsti congedi per più di una settimana e fino a un massimo di 5 settimane per il Portogallo. In Italia i congedi sono retribuiti al 100 per cento come in Grecia, Olanda, Spagna e Portogallo (Tavola 1.2.1). Se si considerano il vincolo alla fruizione dei congedi parentali riservati ai soli padri, sono la Francia, il Portogallo e la Svezia a prevedere il periodo più lungo di astensione retribuita dal lavoro per il padre. Rispettivamente sono 28 settimane, 22,3 settimane e 14,3 settimane, anche se il compenso che ricevono non copre il 100 per cento della retribuzione, in particolare per la Francia si tratta solo del 20 per cento mentre in Svezia è il 76 per cento (Tavola 1.2.2.).

L'incentivazione delle aziende che introducono misure di conciliazione vita-lavoro nella contrattazione di secondo livello ha riguardato più di 300 imprese, in maggior parte di medie dimensioni e del settore dei servizi.

Le politiche di conciliazione tra vita privata e vita professionale cercano di intervenire anche in tema di organizzazione del lavoro, supportando modelli organizzativi flessibili che permettono una più adeguata gestione del proprio tempo.

Tra le recenti innovazioni nel quadro normativo italiano, vi sono le agevolazioni contributive per le imprese **per l'inserimento di misure per la conciliazione tra vita privata e vita professionale nella contrattazione di secondo livello**[60]. Al datore di lavoro privato che sottoscrive un contratto collettivo aziendale, in cui sono previsti istituti specifici di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, sono riconosciuti degli sgravi contributivi la cui misura è calcolata secondo il numero delle imprese ammesse al beneficio, alla dimensione aziendale secondo i dipendenti. Lo sgravio non può eccedere il 5 per cento della retribuzione imponibile dichiarata dall'azienda ai fini previdenziali[61]. Le misure di conciliazione devono innovare e/o migliorare quanto già previsto dalla normativa vigente, dai contratti nazionali di settore o dai precedenti contratti collettivi aziendali. Le aree di intervento individuate[62] sono tre: area di intervento genitorialità, welfare aziendale e l'area di intervento flessibilità organizzativa con la quale si vuole superare la rigidità del lavoro, in termini di orari, spazi e modalità organizzative (Riquadro I.VI). Per beneficiare dell'agevolazione le misure della contrattazione devono essere minimo due, di cui almeno una rientrante o nell'area di intervento genitorialità o nell'area di intervento flessibilità organizzativa.

Nel 2017 le imprese coinvolte sono state 312 per un valore complessivo degli sgravi pari a 55 milioni e 200 mila euro. In misura maggiore hanno partecipato imprese del settore dei servizi (144 imprese) seguite dall'industria manifatturiera (122 imprese) (Tavola 1.2.3). Le aziende con meno di 10 dipendenti sono il 15,4 per cento del totale, mentre le aziende con 10-50 dipendenti sono la quota maggiore, pari al 29,5 per cento. Le grandi imprese sono comunque presenti in maniera rilevante, 70 di esse con più di 500 dipendenti, hanno usufruito delle agevolazioni fiscali e rappresentano il 22,4 per cento (Tavola 1.2.4).

Le misure inserite nella contrattazione di secondo livello hanno riguardato l'area di intervento della genitorialità in 387 casi. Si tratta, per esempio, di misure che prevedono l'estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità (122 casi) o la

[60] Art. 25 del decreto legislativo 80/2015.
[61] Decreto interministeriale 12 settembre 2017, articolo 4
http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2017/Decreto-Misure-di-Conciliazione.pdf
[62] Articolo 3 del Decreto interministeriale del 12 settembre 2017

realizzazione di percorsi formativi di *e-learning* e *coaching* per favorire il rientro dal congedo di maternità (110 casi). Per la flessibilità organizzativa, tema affrontato nella contrattazione aziendale in 456 casi, la maggior parte delle misure intervengono sulla flessibilità oraria in entrata e uscita (147 casi) o sull'introduzione di modalità di lavoro agile (114 casi). Infine, in molti casi, sono stati contrattati interventi più specificatamente di *welfare* aziendale, come le convenzioni con strutture per servizi di cura (114 casi) (Tavola 1.2.5).

Riquadro I.VI: Flessibilità organizzativa nel lavoro: risvolti per le pari opportunità di genere

La "rigidità" del lavoro, in termini di orari, spazi e modalità organizzative è considerata uno degli ostacoli principali alla conciliazione tra vita familiare e lavorativa. Ha impatto in Italia soprattutto sulle donne che, a causa del tradizionale maggior carico di cure familiari e, più in generale, di lavoro non retribuito, spesso si trovano sul posto di lavoro in situazioni di svantaggio e talvolta di discriminazione rispetto agli uomini. La scarsa flessibilità dell'organizzazione del mondo del lavoro ha ripercussioni considerevoli sull'occupazione femminile, in termini di accesso e di permanenza nonché di sviluppo di carriera. Il mondo del lavoro tende, infatti, a essere basato sulla presenza fisica piuttosto che sui risultati raggiunti. In tale contesto l'introduzione di tempi e modalità di lavoro "agili" destinati a uomini e donne, che contribuiscano al superamento della "cultura della presenza" potrebbero offrire nuove opportunità per l'ingresso e il mantenimento del posto di lavoro da parte delle donne.

Il lavoro agile (o *smart working*) non va confuso con il telelavoro. Si tratta di una nuova modalità che consente al lavoratore e alla lavoratrice di eseguire la prestazione in modo flessibile, nello spazio e nel tempo, nel rispetto di obiettivi lavorativi prefissati. Rispetto al telelavoro, il lavoro agile presenta minori vincoli rispetto a tempi e luoghi e agli strumenti utilizzabili per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La sua portata innovativa è data dal fatto che si pone al centro la persona, riconoscendogli una maggiore autonomia nel definire le modalità di lavoro a fronte di una maggiore focalizzazione e responsabilizzazione sui risultati. La tabella seguente riassume in maniera sintetica le principali differenze tra telelavoro e lavoro agile.

AMBITI	TELELAVORO	LAVORO AGILE
Temporale	intero orario di lavoro svolto fuori dalla sede di servizio, con la previsione di rientri periodici nella sede di servizio	Entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, generalmente per uno due giorni a settimana
Spaziale	In qualsiasi luogo ritenuto idoneo diverso dalla sede di lavoro Presenza di una o più postazioni fisse con videoterminali	Luogo non predeterminato e assenza di postazione fissa
Strumenti tecnologici	Postazione messa a disposizione dal datore di lavoro	Possibilità di utilizzare propri strumenti tecnologici
Obblighi di salute e sicurezza	Se presso il proprio domicilio, in un ambiente conforme alle norme generali di prevenzione e sicurezza nelle utenze domestiche	Informativa annuale sui rischi generali e i rischi specifici Se si usa il VDT si applica il Titolo VII D. Lgs. 81/08 con maggiore responsabilizzazione del lavoratore

Secondo dati recenti il lavoro a distanza affidato alle nuove tecnologie è in aumento nella maggior parte dei paesi europei ma l'Italia mostra un evidente ritardo sia rispetto ai dipendenti che scelgono di lavorare da casa che rispetto a quelli che fanno grande uso delle nuove tecnologie lavorando in diversi luoghi[63].

Nonostante una prevalenza delle modalità tradizionali rispetto ad altri paesi, in Italia è in continuo aumento il numero dei lavoratori dipendenti che godono di una rilevante autonomia nella definizione delle proprie modalità di lavoro, in termini di luogo, orario e strumenti utilizzati. L'Osservatorio sullo *smart working* del Politecnico di Milano ha registrato nel 2017 un aumento degli *smart workers* del 14 per cento rispetto al 2016 e del 60 per cento rispetto al 2013. Nel complesso è stato stimato che sono circa 305.000 gli *smart workers* tra i lavoratori subordinati in Italia. Questi dati sono soprattutto il risultato della recente evoluzione normativa che ha visto l'introduzione di specifiche disposizioni per il settore pubblico in tema di flessibilità spazio-temporale della prestazione lavorativa (legge n. 124 del 2015) e la chiara definizione della cornice giuridica del lavoro agile (legge n. 81 del 2017).

In base alla nuova cornice normativa, il lavoro agile è una "*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.*"[64]. La legge specifica l'ambito di applicazione precisando che riguarda anche i rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e che, da un punto di vista organizzativo, vi debba essere un accordo tra il dipendente e il datore per definire nel dettaglio le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile.

Con particolare riferimento ai lavoratori pubblici, le nuove misure in materia di conciliazione prevedono espressamente che le amministrazioni pubbliche "*sono tenute ad adottare misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa*"[65] Di tali misure (telelavoro e lavoro agile) dovranno poter avvalersi, entro tre anni, almeno il 10 per cento dei dipendenti, che ne facciano richiesta, con la garanzia di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Il tema dovrebbe essere oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della *performance* organizzativa e individuale e alle amministrazioni pubbliche è richiesto di adeguare i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla

---

[63] Il rapporto ILO-Eurofound "*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*" (2017), analizza la situazione in 10 Stati membri dell'UE (Belgio, Finlandia, Francia, Germania, Ungheria, Italia, Paesi Bassi, Spagna, Svezia e Regno Unito) e - fuori dall'Europa - in Argentina, Brasile, India, Giappone e Stati Uniti

[64] Articolo 18 della legge 81/2017 recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", che dedica il Capo II al lavoro agile.

[65] Articolo 14 della legge 124/2015.

qualità dei servizi erogati in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Si promuovono, inoltre, il ricorso a convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e altri servizi di supporto alla genitorialità. Una specifica *direttiva attuativa* è stata emanata per fornire *linee guida* con indicazioni pratiche a supporto delle amministrazioni per i passaggi operativi propedeutici per l'avvio della sperimentazione del lavoro agile [66]. Particolare attenzione è data agli aspetti organizzativi, alle infrastrutture tecnologiche, alla misurazione e valutazione della performance, nonché al tema della salute e sicurezza sul lavoro. Ruolo fondamentale in questa fase di sperimentazione sarà svolto dai Comitati Unici di Garanzia e dagli Organismi Indipendenti di Valutazione istituiti presso le pubbliche amministrazioni. In merito agli effetti del lavoro agile sull'organizzazione e la produttività del lavoro e la qualità della vita, sono interessanti i risultati del progetto **E.L.E.N.A. (*Experimenting flexible Labour tools for Enterprises by eNgaging men And women*)**, cofinanziato nell'ambito del Programma europeo REC (*Rights, Equality and Citizenship*) e conclusosi a gennaio 2018. Il progetto è stato realizzato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in collaborazione scientifica con il Centro "Carlo F. Dondena" per la Ricerca sulle Dinamiche Sociali e le Politiche Pubbliche dell'Università Bocconi di Milano e in partnership con il Dipartimento per le Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Una delle principali attività del progetto è stata uno studio empirico sul legame tra l'utilizzo di forme di lavoro agile e i suoi possibili esiti sull'organizzazione, la produttività del lavoro e la qualità della vita. Lo studio è stato realizzato attraverso la conduzione di un esperimento pilota su un campione randomizzato di dipendenti del Gruppo A.C.E.A. S.p.A, che ha consentito di confrontare i risultati ottenuti per un *gruppo di trattamento* (sottoposto al lavoro flessibile), con la situazione del *gruppo di controllo* (avente caratteristiche analoghe, ma non "trattato" con il lavoro flessibile)[67]. I principali risultati della sperimentazione sono stati analizzati in relazione alle seguenti dimensioni: Produttività, Benessere, Work-life-balance, Dedizione all'azienda. I risultati hanno evidenziato un aumento della produttività dell'azienda, della soddisfazione media rispetto a varie dimensioni della qualità della vita e della possibilità di conciliare vita e lavoro e inoltre una maggiore dedizione verso l'azienda.

Al fine di accompagnare le pubbliche amministrazioni nell'introduzione del lavoro agile, il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nell'ambito del PON *Governance* e Capacità istituzionale 2014-2020 sta realizzando il progetto *Lavoro "agile" per il futuro della PA: pratiche innovative per la conciliazione vita-lavoro*. Il progetto coglie le sfide in atto promuovendo un'azione di sistema per la diffusione nelle pubbliche amministrazioni di un nuovo modello culturale di organizzazione del lavoro fondato sui risultati. Il cuore del progetto è l'implementazione di percorsi di lavoro agile attraverso l'accompagnamento di 15 amministrazioni pilota. Ulteriori dieci pubbliche amministrazioni beneficeranno di supporto su aspetti specifici in base allo stato in cui si trovano rispetto alla

[66] Direttiva n. 3 del 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

[67] Tutte le informazioni relative all'esperimento sono reperibili sulla pagina web dedicata al Progetto E.L.E.N.A. sul sito del Dipartimento per le Pari Opportunità, al seguente link: http://www.pariopportunita.gov.it/materiale/e-l-e-n-a-experimenting-flexible-labour-tools-for-enterprises-by-engaging-men-and-women/

sperimentazione di lavoro agile, in alcuni casi già avviate autonomamente. Le restanti pubbliche amministrazioni che si sono candidate all'accompagnamento saranno, invece, supportate con l'ausilio di una piattaforma interattiva nell'ambito della quale sarà possibile dialogare, scambiare informazioni, esperienze e documenti nonché accedere ai risultati delle sperimentazioni presso le pubbliche amministrazioni pilota[68].

Contributo a cura del Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La percentuale di bambini presi in carico dagli asili nido e dai servizi integrativi dell'infanzia è in diminuzione, mentre aumentano le corresponsioni di voucher alle famiglie per l'acquisto di servizi di baby-sitting

I servizi di asilo nido sostengono le famiglie nella cura dei figli nei primi anni di vita. Promuovono lo sviluppo psico-fisico, cognitivo, affettivo e sociale del bambino e offrono un sostegno generale alle famiglie nel compito educativo. Tra i servizi socio-educativi per i bambini piccoli sono da annoverare anche i servizi integrativi per la prima infanzia che comprendono i "nidi famiglia" o servizi organizzati in contesto familiare[69].

I servizi socio-educativi per l'infanzia sono di competenza degli enti locali; lo Stato vi compartecipa tramite specifici fondi, come quello nazionale per l'infanzia e l'adolescenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le cui risorse sono destinate ai vari livelli di governo per l'integrazione e il miglioramento di questi servizi e che ha visto la propria dotazione di bilancio ridursi negli anni[70]. Tra le varie fonti di finanziamento si segnala, negli anni più recenti, anche il programma nazionale servizi di cura all'infanzia e agli anziani non autosufficienti (PNSCIA) affidato al Ministero dell'Interno, che ha l'obiettivo di ampliare e consolidare l'offerta complessiva dei servizi, cioè gli asili nido pubblici o convenzionati e i servizi integrativi e innovativi, ed il loro riequilibrio territoriale[71]. Anche le risorse del fondi strutturali europei possono concorrere a sostenere queste politiche come i programmi operativi nazionale (PON) finanziati dal fondo sociale europeo (FSE)[72].

L'indicatore di **presa in carico degli utenti degli asili nido e dei servizi integrativi dell'infanzia** rappresenta il numero dei bambini beneficiari di questi servizi (pubblici o privati) in rapporto alla popolazione tra 0 e 2 anni. L'utilizzo degli asili nido ha visto un lieve aumento dal 2008, quando il servizio accoglieva il 10,4 per cento dei bambini in questa fascia d'età, fino al 2010 in cui viene raggiunto l'11,8 per cento. Questo livello di copertura del servizio rimane stabile fino al 2013, mentre negli ultimi due anni rilevati, 2014 e 2015, si registra una leggera contrazione (11,6 per cento). **La percentuale di bambini che hanno beneficiato dei servizi integrativi per l'infanzia** è

---

[68] Per ulteriori informazioni circa il *progetto Lavoro "agile" per il futuro della PA* è possibile consultare la pagina web dedicata sul sito del Dipartimento per le pari opportunità, al seguente link: http://www.pariopportunita.gov.it/lavoro-agile/

[69] Comprendono i servizi educativi realizzati in contesto domiciliare (ad esempio, i servizi di "Tagesmutter" o Nidi famiglia), gli Spazi gioco e i Centri bambini-genitori

[70] Il riferimento è al capitolo 3527 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali denominato "Fondo nazionale per l'infanzia e l'adolescenza finalizzato alla realizzazione di interventi nei comuni riservatari di cui alla legge n. 285 del 1997". Nel 2009 presentava quasi 44 milioni di euro di stanziamenti iniziali, nel 2017 sono stati stanziati, invece, circa 29 milioni e 790 mila euro.

[71] Cfr. http://www.interno.gov.it/it/temi/territorio/coesione-sociale

[72] Cfr. http://www.istruzione.it/allegati/2014/PON_14-20.pdf b

minoritaria e anch'essa in calo negli ultimi anni. Il livello maggiore di copertura del servizio rimane il primo anno di rilevazione, il 2008, quando era pari al 2,3 per cento, mentre negli ultimi anni, dal 2013 fino al 2015, rimane all'uno per cento (Figura 1.2.4).

La copertura dei servizi per l'infanzia è disomogenea sul territorio. Il servizio degli asili nido è più diffuso nel Nord e soprattutto nel Centro Italia, dove il 17,6 per cento dei bambini sono accolti nelle strutture dedicate nel 2015. Mentre nel Sud e nelle Isole il servizio è meno presente e le strutture accolgono, rispettivamente, il 4,2 per cento e il 5,7 per cento dei bambini tra 0 e 2 anni. I servizi integrativi per l'infanzia sono anch'essi più diffusi nel settentrione. Nel Nord-ovest e nel Nord-est il servizio prende in carico rispettivamente l'1,6 per cento e l'1,7 per cento dei bambini, mentre nel Centro Italia solo l'0,8 per cento. Nelle regioni del Sud lo 0,4 per cento e nelle Isole lo 0,3 per cento (Figura 1.2.5).

I servizi per l'infanzia possono prendere forme organizzative e prevedere modalità in termini di durata giornaliera molto diversificate e difficili da confrontare da un paese all'altro. Se oltre ai servizi socio-educativi per l'infanzia, si considerano attività di custodia svolte a fronte di un pagamento (per esempio *baby sitting*), nel 2015 i bambini tra 0-2 presi in carico in Italia erano circa il 24,2 per cento. Pur considerando queste altre forme, la partecipazione dei bambini italiani è inferiore alla media europea dei 28 paesi, pari al 31,5 per cento. I livelli più alti sono raggiunti da Danimarca e Olanda, con rispettivamente il 65,2 per cento e il 55,9 per cento, mentre solo l'Austria e la Grecia presentano livelli inferiori all'Italia, con il 19,2 per cento e il 13,8 per cento (Tavola 1.2.4).

In generale, il ricorso a qualche forma di servizio pagato per l'infanzia è più frequente per le famiglie che godono di condizioni economiche relativamente più vantaggiose e quando le madri sono più istruite. In Francia, per esempio, si stima che sia preso in carico il 19 per cento dei bambini tra 0 e 2 anni di famiglie nel terzile più basso della distribuzione del reddito equivalente disponibile, contro l'81 per cento dei bambini provenienti da famiglie nel terzile più elevato. In Portogallo e nei Paesi Bassi, i tassi di partecipazione per i bambini provenienti da famiglie a più basso reddito sono più elevati (circa il 35-36 per cento), ma sono ancora solo circa la metà di quelli dei bambini provenienti dalle famiglie economicamente più avvantaggiate (pari al 60 e 73 per cento). In Italia, i bambini di famiglie con minore reddito che usufruiscono dei servizi sono il 16,3 per cento, contro il 32,3 per cento di coloro con famiglie nella fascia di più alto reddito. In paesi come Danimarca e Svezia, invece, non vi sono grandi differenze di partecipazione legate alla famiglia di provenienza (rispettivamente il 67,8 per cento e il 52,5 per cento per le famiglie meno ricche contro il 68,8 per cento e il 58,8 per cento delle famiglie più abbienti) (Tavola 1.2.5).

Una situazione simile è riscontrabile anche analizzando il livello di istruzione delle madri. In Francia, Italia, Portogallo e Paesi Bassi, le famiglie in cui la madre non ha ottenuto un titolo di laurea usufruiscono di meno dei servizi pagati per l'infanzia. Per esempio, il tasso di partecipazione in Francia di queste famiglie viene stimato intorno al 37 per cento, mentre per le famiglie in cui la madre possiede un titolo di studio più elevato la stima è del 67,6 per cento, mentre in Italia sono rispettivamente il 21,4 per cento e il 30,7 per cento. Diversamente in Danimarca e in Svezia non si rileva questa divergenza, anzi in Danimarca le famiglie in cui la madre non è laureata usufruiscono delle varie forme di servizi per l'infanzia per circa il 77 per cento contro il 66,5 per cento delle altre famiglie. Per la Svezia si stima sia per le famiglie con madri laureate che non un tasso di partecipazione del 59 per cento[73] (Tavola 1.2.6).

[73] Le stime sono elaborate in OECD Family Database Public, "*Policies for families and children (PF)*" - PF3.2 Enrolment in childcare and pre-school https://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.pdf

Una delle modalità di intervento pubblico mirata a sviluppare il ricorso a servizi per l'infanzia è la corresponsione di trasferimenti monetari alle famiglie, condizionati all'acquisto di forme pubbliche o private di prestazioni socio-educative per i figli piccoli. In Italia questo tipo di misura è stata introdotta dal 2012, con il "**bonus infanzia**"[74] che consiste in *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* o un contributo per fare fronte agli oneri dei servizi per l'infanzia. Si tratta di una misura alternativa alla fruizione del congedo parentale da parte delle lavoratrici (con rinuncia dello stesso). La madre può scegliere se ricevere un contributo, erogato con pagamento diretto alla struttura, per accedere ai servizi per l'infanzia pubblici o dei servizi privati accreditati, per un massimo di sei mesi o ricevere dei *voucher* per il pagamento dei servizi di *baby sitting* tramite il Libretto di Famiglia[75] (Riquadro I.VII).

Il ricorso al bonus infanzia mostra un aumento negli ultimi anni, con una netta preferenza per i *voucher*. Con riferimento agli anni più recenti, sono state accolte 1.289 domande di contributi per iscrizioni agli asili nido nel 2016 e fino a 2.121 nel 2017, a fronte di quasi 7 mila voucher nel 2016 e fino a 13.628 nel 2017. Per il 2018, i dati parziali segnalano, al 12 giugno, l'erogazione di 452 contributi per asili nido e di 4.302 *voucher* per il *baby-sitting* (Tavola 1.2.7).

Nelle regioni del Sud la preferenza per i *voucher* emerge in maniera netta (spinta probabilmente dalla minore disponibilità di strutture di asilo nido). Con riferimento al 2017, in Calabria, per ogni domanda di *voucher* vengono accolte 0,02 richieste di contributi per asili nido; in Campania e in Molise 0,03. Nelle regioni del Nord lo sbilanciamento a favore dei *voucher* è un po' meno pronunciato e, in particolare, in quelle a statuto speciale, come il Trentino-Alto Adige e la Valle d'Aosta, per le quali il rapporto tra richieste di contributi per iscrizioni all'asilo nido e quelle per i *voucher* è rispettivamente pari a 0,61 e 0,47 (Tavola 1.2.8).

Riquadro I.VII – Maternità e occupazione femminile: l'effetto del Bonus Infanzia su salari e occupazione delle neo-madri.

La legge 92/2012 ha introdotto diverse novità in tema di politiche familiari, con lo scopo esplicito di "*sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro*". Le misure, sperimentali per il triennio 2013-2015, poi confermate per gli anni successivi, comprendono il congedo di paternità, nella misura di un giorno obbligatorio e due giorni facoltativi in sostituzione al congedo di maternità (retribuiti al 100 per cento) e l'introduzione di un sussidio mensile per l'acquisto di servizi di *baby sitting* o per il pagamento di servizi per l'infanzia, a fronte della rinuncia da parte della madre ad altrettanti mesi di congedo parentale facoltativo (il cosiddetto "bonus infanzia").

L'intento del bonus infanzia è di incentivare le neo-madri a rientrare a lavoro al termine del congedo obbligatorio di maternità, sostenendole nella spesa per la cura del bambino. La misura unisce dunque due canali tradizionali di intervento delle politiche familiari, scoraggiando periodi lunghi di assenza dal mercato del lavoro e riducendo i costi di *childcare*.

---

[74] Legge 92/2012, art. 4, comma 24, lettera b)

[75] Si tratta di un libretto nominativo prefinanziato, composto da titoli di pagamento, tramite il quale gli utilizzatori possono acquisire prestazioni di lavoro il cui valore nominale è fissato in 10 euro. L'importo finalizzato a compensare attività lavorative di durata non superiore a un'ora. Cfr. https://www.inps.it/NuovoportaleINPS/default.aspx?itemdir=51098&lang=IT

La letteratura economica ha studiato lungamente il rapporto fra le caratteristiche del congedo parentale e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Da una parte, la protezione del posto di lavoro ha un effetto positivo sulla probabilità che la donna torni al lavoro dopo il periodo di congedo e garantisce la tutela del capitale umano specifico accumulato dalla donna nella sua occupazione; d'altra parte, interruzioni troppo lunghe potrebbero avere un effetto negativo sugli esiti successivi sul mercato del lavoro, a causa del deprezzamento del capitale umano e della perdita di esperienza lavorativa, comportando uno svantaggio per le lavoratrici, in termini di offerta di lavoro e di prospettive salariali e di carriera.

La ricerca empirica ha investigato l'importanza relativa di questi due canali, attraverso valutazioni rigorose delle riforme, specialmente in Germania e Austria, dove la legislazione sui congedi è stata modificata più volte nell'ultimo trentennio. Tutti gli studi evidenziano che le madri rispondono agli incentivi delle politiche adottate, aumentando il tempo passato fuori dal mercato del lavoro se la durata della tutela aumenta (o riducendolo, se si riduce), senza che ciò abbia effetti negativi (positivi) sulla performance nel breve o medio periodo. Inoltre, diversi studi hanno dimostrato un impatto positivo della riduzione dei costi dei servizi sulla prima infanzia sull'offerta di lavoro delle madri, nel breve e nel lungo periodo. In particolare, in alcuni paesi, l'introduzione di servizi pubblici per l'infanzia a copertura universale e a basso costo o una maggiore offerta di asili nido hanno avuto un effetto positivo sull'offerta di lavoro femminile[76] e, secondo alcune evidenze, soprattutto attraverso il margine intensivo, con la trasformazione di contratti a tempo parziale in contratti a tempo pieno[77]. In Italia, le province con maggiore offerta di asili nido sono anche quelle in cui la partecipazione al mercato del lavoro della madri è più alta[78].

Valutare l'impatto di diversi interventi di politica familiare sull'occupazione e sulla carriera delle donne è fondamentale, dal momento che la nascita di un figlio rappresenta uno dei maggiori elementi di disuguaglianza sul mercato del lavoro: la genitorialità comporta spesso l'uscita della madre dal mercato del lavoro, e influenza in misura disuguale uomini e donne, aprendo divari profondi all'interno delle coppie e nelle opportunità lavorative[79].

In Italia circa il 20 per cento delle donne occupate lascia il lavoro dopo la nascita di un figlio, e anche per chi rientra al lavoro, le retribuzioni subiscono una riduzione significativa: si stima che, rispetto al *trend* precedente la maternità, le madri italiane guadagnano il 38 per cento in meno a due anni dalla nascita del figlio. Limitando l'analisi alle donne che non lasciano il mercato del lavoro, tale perdita è stimata intorno all'11 per cento[80].

---

[76] Si veda l'esperienza del Quebec in Canada, in Baker M., Gruber J., e Milligan K., "*Universal Child Care, Maternal Labor Supply, and Family Well-Being*," Journal of Political Economy 116, no. 4 (August 2008): 709-745. https://doi.org/10.1086/591908.

[77] Si veda l'esperienza tedesca, in Bick. (2016) "*The quantitative role of child care for female labor force participation and fertility*". Journal of the European Economic Association 14:3, pages 639-668. https://doi.org/10.1111/jeea.12143

[78] Brilli Y., Del Boca D., e Pronzato C. (2016) "*Does Childcare Availability Play a Role in Maternal Employment and Child Development? Evidence from Italy*". Review of Economics of the Household 14(1)

[79] Goldin C., Pekkala Kerr S., Olivetti C. e Barth E., 2017. "*The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census*", American Economic Review 107(5), pag. 110-114.

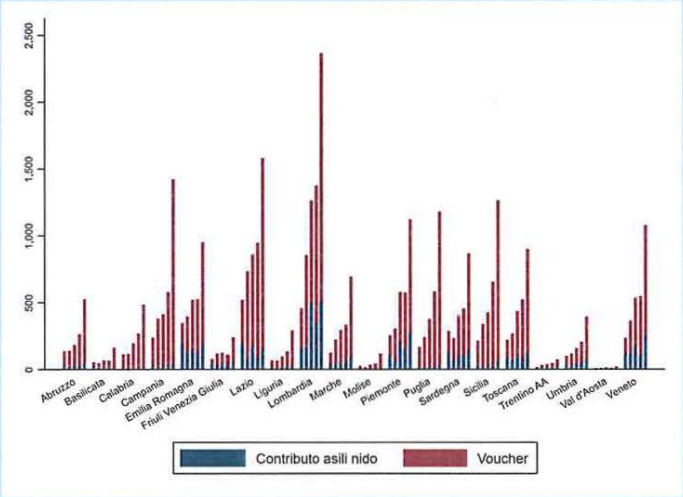
[80] Martino (2017), "*The Labor Cost of Motherhood and the Length of Career Break Around Childbirth*", WorkINPS Papers, ottobre 2017 – numero 9, ISSN 2532 -8565)

I dati dell'archivio INPS[81] consentono l'identificazione delle beneficiarie del bonus infanzia e una prima valutazione della sua diffusione e del suo impatto sulle carriere lavorative delle donne che ne hanno usufruito.

Il primo bando, aperto fra il 1° e il 10 luglio 2013, prevedeva la presentazione delle domande per via telematica, ma non ha raccolto molte adesioni. A partire dal bando del 2014, aperto in dicembre per due settimane, il valore del sussidio mensile è stato raddoppiato da 300 a 600 euro, la campagna informativa è stata più capillare e la procedura per la presentazione delle domande è stata semplificata (a partire dal 2015, le domande possono essere presentate durante tutto il corso dell'anno). Questi cambiamenti hanno determinato una maggiore adesione, fino all'esaurimento delle risorse disponibili (20 milioni di euro) sia nel 2015 (il 14 dicembre) che nel 2016 (il 3 agosto). La legge di bilancio 2017 ha prorogato ulteriormente il sussidio per il biennio 2017-2018, aumentando le risorse a 40 milioni per anno per le lavoratrici dipendenti e 10 milioni per anno per le lavorartici autonome.

Le domande per il bonus infanzia hanno visto un costante aumento, con un picco significativo nel 2017, anno in cui la disponibilità di risorse è aumentata. Emerge, inoltre, con nettezza una preferenza per la scelta del *voucher* rispetto al contributo per le spese di iscrizione ad asili nido. Tale preferenza è probabilmente dovuta alla natura temporanea del sussidio, che porta dunque a privilegiare soluzioni più flessibili, nonché alla carenza di offerta di asili nido, specialmente nelle regioni meridionali, dove la prevalenza del *voucher* sul contributo è maggiore (Figura 1).

Figura I.VII.I: Domande per Bonus Infanzia per regione e tipo di contributo, 2013-2017

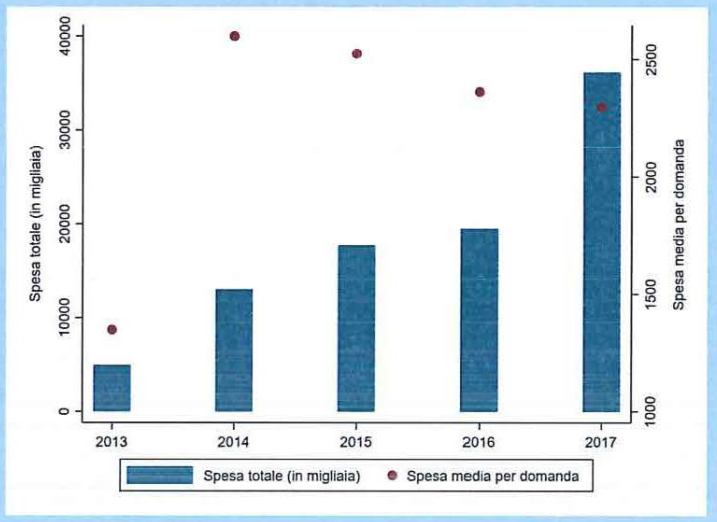


Fonte: Elaborazione dati INPS.

La spesa totale sostenuta dall'INPS si stabilizza nel 2015 e 2016, anni in cui le risorse disponibili per l'intervento sono esaurite, per aumentare nettamente nel 2017, quando risorse aggiuntive sono state destinate alla misura.

[81] Tutti i dati individuali presentati nel contributo provengono dagli archivi UniEmens e si riferiscono alle lavoratrici dipendenti nel settore privato.

Figura I.VII.II: Spesa sostenuta per bonus infanzia, 2013-2017



Fonte: Elaborazione dati INPS.

L'accesso ai microdati permette anche una caratterizzazione delle donne che hanno usato il bonus rispetto alle donne che, avendo avuto un episodio di maternità nello stesso periodo, non ne hanno usufruito. La Tabella 1 confronta i due gruppi di donne 6 mesi prima dell'inizio del congedo di maternità (dunque all'inizio della gravidanza):

Confrontando le donne che hanno usufruito del bonus infanzia con le donne che non ne hanno usufruito, emergono delle differenze, sia demografiche che relative ai percorsi lavorativi. Le beneficiarie del bonus abitano più spesso al Centro-Sud e sono più di frequente cittadine italiane; si concentrano inoltre nelle posizioni impiegatizie e nel settore dei servizi, lavorando più giorni in un anno e, dunque, percependo una retribuzione leggermente più alta (del 6 per cento), a fronte di un salario contrattuale non significativamente diverso.

Tavola I.VII.I: Caratteristiche delle madri per uso del Bonus Infanzia

Caratteristiche	Bonus Infanzia	Non Bonus Infanzia	Caratteristiche	Bonus Infanzia	Non Bonus Infanzia
Età	32	31,7	Full time (%)	68	68
Nord Est (%)	18	25	Giorni lavorati per anno	250	241
Nord Ovest (%)	29	34	Impiegata/quadro (%)	71	60
Centro (%)	25	21	Operaia (%)	19	32
Sud (%)	28	20	Industria (%)	20	23
Immigrate (%)	10	12	Servizi (%)	68	63
Esperienza lavorativa (mesi)	127	123	Salario	1.564	1.548
Non occupata (%)	5	7	Imponibile	1.709	1.617
Tempo indeterminato (%)	93	91			

Fonte: Elaborazione su dati INPS, 2013-2015

L'utilizzo del bonus si traduce in un congedo parentale più breve e quindi in un più rapido rientro a lavoro: nei primi 6 mesi successivi alla fine del congedo obbligatorio di maternità, le beneficiarie del sussidio accumulano due mesi di congedo in meno e lavorano quasi il 30 per cento di giorni in più nel mese. Ciò si riflette sulle loro retribuzioni, più alte del 26 per cento. Nel corso dell'anno successivo, però, tale divario

si riduce gradualmente, fino a scomparire avendo riguardo all'effetto sull'offerta di lavoro o a tornare ai livelli precedenti la gravidanza con riferimento all'effetto sulle retribuzioni (Tavola 2).

Tavola I.VII.II: Comportamento delle madri dopo la nascita del figlio per uso del Bonus Infanzia

Mesi dal congedo di maternità	Congedo parentale		Giorni lavorati		Imponibile	
	Bonus Infanzia	Non Bonus Infanzia	Bonus Infanzia	Non Bonus Infanzia	Bonus Infanzia	Non Bonus Infanzia
0	0,2	0,4	13,6	10,8	738	596
3	1	2,2	21,3	12,3	1.274	766
6	1,3	3,4	23,8	18,4	1.430	1.145
9	1,3	3,4	23,9	22,0	1.600	1.400
12	1,4	3,5	23,7	22,6	1.702	1.502
15	1,5	3,5	23,0	22,6	1.651	1.501
18	1,4	3,5	22,4	22,4	1.581	1.495

Fonte: Elaborazione su dati INPS, 2013-2015

Questa evidenza descrittiva è supportata da analisi econometriche[82]. Dopo il sesto mese dalla fine del congedo di maternità, l'effetto positivo dell'uso del bonus infanzia sui giorni lavorati diminuisce drasticamente e tende a zero (1,3 giorni lavorati in più un anno dopo la fine del congedo di maternità); analogamente, l'effetto sulle retribuzioni, positivo nei primi sei mesi dal termine del congedo obbligatorio, diventa non significativo in seguito.

Per quanto riguarda l'impatto del bonus sull'offerta di lavoro al margine estensivo, differenze significative emergono fra le donne che usano il bonus e quelle che non lo usano dopo sei mesi dalla fine del congedo di maternità. In particolare, fra le seconde, il 13 per cento delle madri non è più occupato a sei mesi dalla nascita del figlio, percentuale che sale al 22 per cento dopo un anno; fra le beneficiarie, invece, il tasso di uscita dall'occupazione dipendente è significativamente più basso (rispettivamente il 5 e il 7 per cento dopo sei e dodici mesi).

L'impatto positivo del bonus infanzia sull'offerta del lavoro e sulle retribuzioni delle madri sembra concentrarsi nel breve periodo, e scomparire già nel medio. D'altra parte, il bonus rappresenta un sussidio per far fronte alle spese di *childcare* per le madri che scelgono di rinunciare al congedo parentale, che è in ogni caso una misura limitata nel tempo.

Diverse considerazioni emergono dall'analisi dei dati relativi alla situazione italiana. Innanzitutto, la perdita maggiore deriva dall'uscita dal mercato del lavoro del 20 per cento delle donne che hanno un figlio: nella maggior parte dei casi, tale uscita è definitiva (in Italia le differenze del tasso di occupazione per età dei figli sono minime, dati OCSE[83]). Ciò suggerisce che una politica che agisca esclusivamente sui mesi immediatamente successivi alla nascita del figlio abbia un orizzonte temporale troppo

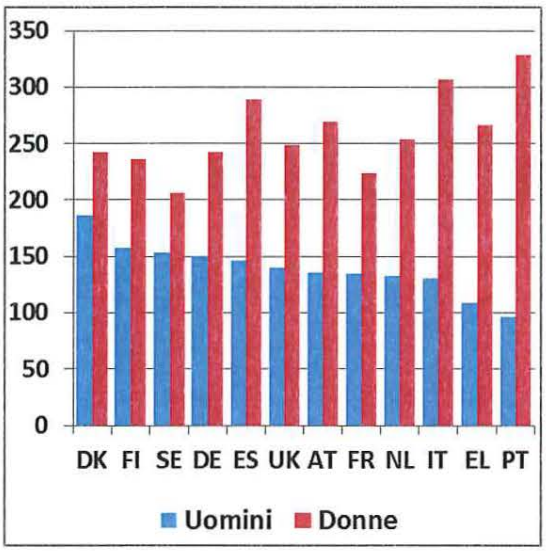
[82] Martino (2017), "The Labor Cost of Motherhood and the Length of Career Break Around Childbirth", WorkINPS Papers, ottobre 2017 – numero 9, ISSN 2532 -8565, cfr. https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/InpsComunica/WorkInps_Papers/9_WorkINPS_Papers_2_ottobre_2017.pdf

[83] http://www.oecd.org/els/family/LMF_1_2_Maternal_Employment.pdf

ristretto per rispondere alle esigenze di conciliazione che spingono tante donne fuori dal mercato del lavoro. A tal fine, all'offerta di sussidi per le spese di cura dei figli, appare necessario affiancare l'aumento dell'offerta di tali servizi per l'infanzia, dal momento che il 19 per cento dei richiedenti non riescono ad accedervi per carenza di posti.

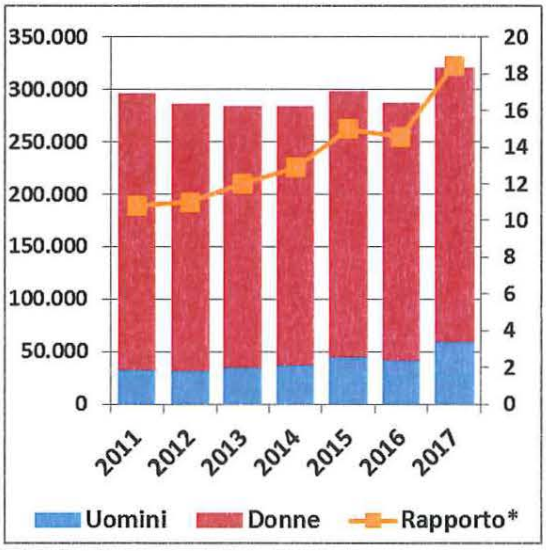
Un altro aspetto che appare importante sottolineare è la necessità di incoraggiare interventi di politica familiare che estendano la responsabilità di cura ad entrambi i genitori, per incoraggiare una genitorialità più condivisa ed equilibrata, a beneficio non solo di una maggiore uguaglianza di genere sul mercato del lavoro, ma anche dello sviluppo dei bambini e della conciliazione vita-lavoro di entrambi i genitori.

Figura 1.2.1. Tempo impiegato nel lavoro non pagato per genere, minuti giornalieri. Vari paesi europei, ultimo anno disponibile del singolo paese*



**Gli ultimi anni a disposizione rientrano nel periodo 1999-2014 a seconda dei singoli paesi.*
Fonte: OCSE - Secretariat estimates based on national time-use surveys

Figura 1.2.2. Numero dei congedi parentale nei primi dodici anni di vita del bambino, per genere. Anni 2011-2017, Italia.



** Dato dal numero dei beneficiari uomini sul totale dei beneficiari*

Fonte: INPS

Tavola 1.2.1. Durata in settimane e copertura media delle retribuzioni dei congedi alla nascita per i padri. Diversi paesi europei, 2016.

Paese	Congedo alla nascita retribuito per i padri	
	Durata, in settimane	Copertura media della retribuzione (%)
Portogallo	5,0	100,0
Finlandia	3,0	62,9
Spagna	2,1	100,0
Danimarca	2,0	53,6
Francia	2,0	92,8
Regno Unito	2,0	20,2
Svezia	1,4	61,2
Grecia	0,4	100,0
Italia	0,4	100,0
Olanda	0,4	100,0
Austria	0,0	0,0
Germania	0,0	0,0

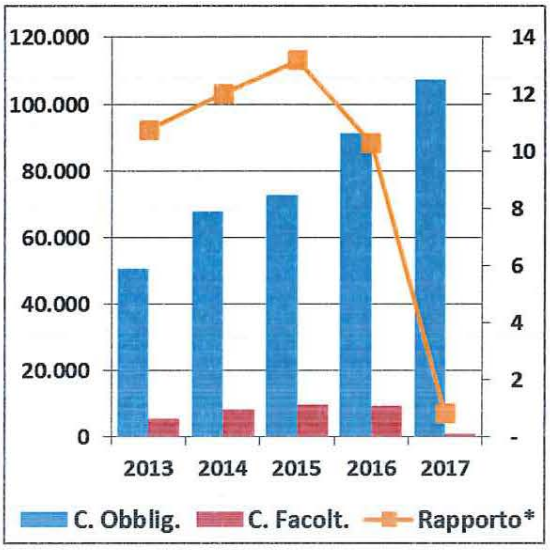
Fonte: OECD Family database

Tavola 1.2.2. Durata in settimane e copertura media delle retribuzioni dei congedi complessivi per i padri, compresi i congedi parentali a loro riservati. Diversi paesi europei, 2016.

Paese	Congedi complessivi retribuiti per i padri	
	Durata, in settimane	Copertura media della retribuzione (%)
Francia	28,0	20,1
Portogallo	22,3	56,3
Svezia	14,3	76,0
Finlandia	9,0	62,9
Germania	8,7	65,0
Austria	8,7	80,0
Spagna	2,1	100,0
Danimarca	2,0	53,6
Regno Unito	2,0	20,2
Grecia	0,4	100,0
Italia	0,4	100,0
Olanda	0,4	100,0

Fonte: OECD Family database

Figura 1.2.3. Numero dei beneficiari del congedo obbligatorio e facoltativo per padri. Anni 2013-2017, Italia.



Fonte: INPS, Osservatorio sulle prestazioni a sostegno della famiglia.

Tavola 1.2.3. Imprese che usufruiscono degli sgravi contributivi per l'inserimento di misure per la conciliazione tra vita privata e professionale nella contrattazione di secondo livello, per settore di attività economica*. Anno 2017.

Numero imprese	Importo complessivo dello sgravio
312	55.200.000

Agricoltura, silvicoltura etc	Industria manifatturiera	Fornitura elettrica, acqua
8	127	7
Costruzioni	**Commercio**	**Servizi**
9	17	144

**le aziende possono operare in più settori per cui è stato considerato il settore "moda"*
Fonte: INPS

Tavola 1.2.4. Imprese che usufruiscono degli sgravi contributivi per l'inserimento di misure per la conciliazione tra vita privata e professionale nella contrattazione di secondo livello, per numero di dipendenti. Anno 2017.

Classe dimensionale	Numero delle imprese	Percentuale sul totale delle imprese
<10	48	15,4
10-50	92	29,5
50-100	42	13,5
100-500	60	19,2
> 500	70	22,4
Totale	**312**	**100**

Fonte: INPS

Tavola 1.2.5. Tipologia di misure previste nei contratti di secondo livello delle imprese che usufruiscono degli sgravi contributivi. Anno 2017.

A) Genitorialità				
Estensione temporale del congedo di paternità con previsione della relativa indennità	Estensione congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità	Previsione di nidi d'infanzia/asili nido/spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali	Percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità	Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting
122	42	26	110	87
B) Flessibilità organizzativa				
Lavoro agile	Flessibilità oraria in entrata e uscita	Part-Time	Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti	Banca Ore
114	147	100	29	66
C) Welfare Aziendale				
Convenzioni per l'erogazione di servizi time saving	Convenzioni con strutture per servizi di cura	Buoni per l'acquisto di servizi di cura		
46	116	80		

Fonte: INPS

Figura 1.2.4. Presa in carico degli utenti degli asili nido e dei servizi integrativi per l'infanzia. Anni 2008-2015. Italia.

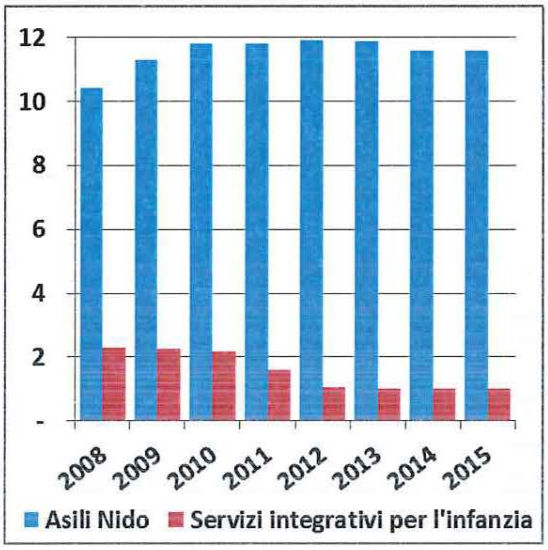
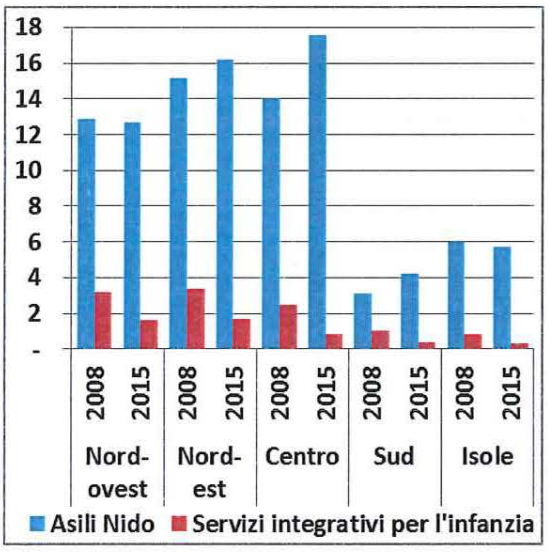


Figura 1.2.5. Presa in carico degli utenti degli asili nido e dei servizi integrativi per l'infanzia. Anni 2008-2015. Italia, per ripartizione territoriale.



Fonte: ISTAT. 2013-2015, "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni". Anni 2008-2012, "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia".

Tavola 1.2.4. Tasso di partecipazione ai servizi per l'infanzia e pre-scolastici per bambini 0-2 anni. Diversi paesi europei, 2006 e 2014.

Paese	2006	2014
Danimarca	63,1	65,2
Olanda	53,9	55,9
Francia	42,4	51,9
Portogallo	43,9	47,9
Svezia	45,7	46,9
Spagna	42,6	38,1
Regno Unito	39,7	33,6
Germania	13,6	32,3
Ue		31,5
Finlandia	26,5	27,9
Italia	28,6	24,2
Austria	11,5	19,2
Grecia	18,2	13,8

Fonte: OECD Family database

Tavola 1.2.5. Tasso di partecipazione ai servizi per l'infanzia e pre-scolastici per bambini 0-2 anni, secondo il reddito disponibile equivalente. Diversi paesi europei, 2006 e 2014.

Paese	1° terzile (inferiore)	2° terzile	3° terzile (superiore)
DK	67,8	71,7	68,8
SE	52,5	62,5	58,8
NK	34,5	55,5	72,7
FR	18,9	60,4	80,9
PT	36,1	49,1	59,6
ES	34,2	30,5	47,4
Ue	24,7	34,6	42,2
UK	21,5	30,5	48,3
FI	24,9	37,0	36,7
IT	16,3	23,6	32,3
AT	7,6	25,6	24,8
EL	5,7	15,6	19,3

Fonte: OECD Family database

Tavola 1.2.6. Tasso di partecipazione ai servizi per l'infanzia e pre-scolastici per bambini 0-2 anni, secondo il livello di istruzione della madre. Diversi paesi europei, 2014.

Paese	Non ha conseguito un titolo di laurea	Ha conseguito un titolo di laurea
Danimarca	77,7	66,5
Svezia	59,4	59,5
Olanda	45,7	67,2
Francia	37,0	67,6
Portogallo	42,7	59,8
Spagna	32,3	43,8
Ue 28	29,0	40,1
Regno Unito	25,0	43,2
Finlandia	31,1	34,1
Italia	21,4	30,7
Austria	11,0	31,0
Grecia	8,9	20,0

Fonte: OECD Family database

Tavola 1.2.7. Domande presentate e accolte per la fruizione del bonus infanzia - Contributo Asilo e voucher. Anni 2016 – 2018*.

Anno	Contributo Asilo	Voucher	Totale
2016	1.269	6.991	8.260
2017	2.121	13.628	15.749
2018*	452	4.302	4.754

**i dati sono al 12 giugno 2018*

Fonte: INPS

Tavola 1.2.8. Domande presentate e accolte per la fruizione del bonus infanzia - Contributo Asilo e voucher, per regione Anno 2017.

Regione	2017		
	Contributo Asilo	Voucher	Rapporto Contributo Asilo/Vouc.
Abruzzo	55	473	0,12
Basilicata	11	153	0,07
Calabria	9	476	0,02
Campania	42	1.380	0,03
Emilia Romagna	187	766	0,24
Friuli-Venezia Giulia	49	191	0,26
Lazio	153	1.428	0,11
Liguria	29	262	0,11
Lombardia	502	1.863	0,27
Marche	91	603	0,15
Molise	3	116	0,03
Piemonte	270	854	0,32
Puglia	34	1.147	0,03
Sardegna	147	721	0,20
Sicilia	60	1.205	0,05
Toscana	125	775	0,16
Trentino- Alto Adige	28	46	0,61
Umbria	73	321	0,23
Valle d'Aosta	7	15	0,47
Veneto	246	833	0,30

Fonte: INPS

1.3 La tutela del lavoro, previdenza e assistenza

Nonostante la tutela del lavoro, la previdenza e l'assistenza siano temi per i quali le politiche pubbliche abbiano visto rilevanti innovazioni, non appare sempre adeguatamente presa in considerazione la dimensione di genere dei fenomeni che si propongono di affrontare. I sistemi di tutela del lavoro, per avere applicazione sostanziale, sono sempre accompagnati da dispositivi che mirano a incidere sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a incoraggiare gli uomini a una maggiore partecipazione alla cura della famiglia. I sistemi di protezione sociale e le politiche contro la povertà devono affrontare nuove sfide quali l'invecchiamento della popolazione, il mutamento delle strutture familiari, i nuovi flussi migratori, nonché le nuove forme e condizioni di impiego, che coinvolgono in maniera diversa uomini e donne.

Le cause e le esperienze della povertà variano notevolmente fra i diversi gruppi di individui, per esempio, giovani e anziani, italiani e stranieri, famiglie con un solo genitore, etc. Tra questi, la dimensione di genere rimane un elemento chiave per comprendere come si genera e come si rimane in stato di povertà e di basso reddito. Il genere ha riflessi importanti sulla partecipazione al mercato del lavoro (cfr. paragrafo 1.1), con conseguenze reddituali lungo tutto l'arco della vita e, anche dopo l'età attiva, sulle pensioni. Vi sono poi le differenze di ruolo e di carico di attività all'interno della famiglia che determinano fenomeni di dipendenza economica e di esclusione del controllo delle risorse da parte delle donne[84], per i quali non si dispongono di indicatori sufficientemente adeguati. Non esistono, per esempio, indicatori che permettano di misurare la distribuzione delle risorse economiche tra componenti dei nuclei familiari[85] e per comprendere più in dettaglio la situazione economica e il grado di integrazione sociale di uomini e donne oltre il reddito da lavoro.

Le donne, in tutte le fasce d'età, sono a maggior rischio di povertà rispetto agli uomini e la correzione effettuata dai trasferimenti sociali non incide molto nella riduzione del divario; sono particolarmente a rischio le più anziane e le donne single con figli dipendenti

Il **reddito disponibile equivalente medio[86], prima e dopo i trasferimenti sociali**, consente di cogliere in termini estremamente sintetici gli effetti complessivi sul genere degli interventi di assistenza e protezione sociale di natura monetaria. I trasferimenti sociali comprendono, infatti, le indennità legate alla disoccupazione, alla malattia e all'invalidità, all'assistenza sociale e al sostegno delle famiglie, nonché quelle legate all'alloggio e all'istruzione[87].

Dal 2008 al 2012, il reddito disponibile equivalente medio prima dei trasferimenti sociali ha avuto un andamento in crescita, passando da 16,8 mila euro a quasi 17,3 mila euro, per ritornare, nel

---

[84] In analogia con quanto discusso nel capitolo 4 relativamente ai regimi fiscali, anche le caratteristiche dei sistemi di *welfare* possono creare incentivi a favore o a sfavore di una maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro.

[85] I metodi convenzionali di misurazione della povertà assumono, di fatto, una divisione equa delle risorse tra i membri della famiglia. Oltre a non evidenziare i fenomeni di dipendenza, possono portare a una sottostima della povertà femminile e a una sovrastima di quella maschile.

[86] 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 .

[87] Così definite nel Glossario e nel manuale dell'*European System of integrated Social PROtection Statistics* (ESSPROS) Cfr. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Social_transfers .

2015 ai livelli dell'anno 2008, e raggiungere poi, nel 2016, 17,2 mila euro. Questo andamento è ravvisabile sia per gli uomini che per le donne; queste ultime, tuttavia, presentano nel 2016 un reddito disponibile equivalente medio pari a 16,9 mila euro rispetto ai 17,6 mila euro degli uomini. Il divario, sfavorevole alle donne lungo tutto il periodo, è compreso tra 700 e mille euro. I trasferimenti sociali hanno corretto, almeno in parte, la diminuzione dei redditi dal 2012 al 2015 per poi far tornare a crescere i redditi nel 2016, tuttavia non si osservano significative alterazioni circa la differenza reddituale tra i generi (Figura 1.3.1).

Focalizzando l'attenzione sulle fasce più deboli, il **tasso di rischio di povertà** -calcolato come quota di persone con un reddito disponibile equivalente al di sotto della soglia del 60 per cento del reddito disponibile equivalente mediano - tende a essere più elevato per le donne che per gli uomini. Nel 2016 erano a rischio di povertà, prima dei trasferimenti sociali, circa il 27 per cento delle donne e il 21 per cento dopo, contro circa il 26 per cento degli uomini prima dei trasferimenti sociali e circa il 20 per cento dopo i trasferimenti. Il rischio di povertà è in diminuzione dal 2008 per entrambi i generi e il divario di genere è passato da circa il 3 punti percentuali nel 2008 (sia prima che dopo i trasferimenti) a un punto percentuale prima dei trasferimenti e 1,5 punti percentuali dopo i trasferimenti, nel 2016. Poiché la soglia della povertà relativa si abbassa quando diminuisce il reddito mediano, come accade nelle fasi recessive, l'indicatore di povertà relativa può così diminuire, o non ampliarsi, anche se chi si trova sotto la soglia non ha migliorato le proprie condizioni.

Le donne sono più esposte rispetto agli uomini al rischio di povertà in tutte le fasce di età. Nel corso della loro vita esse guadagnano meno rispetto agli uomini, svolgono con maggiore probabilità lavori scarsamente retribuiti e precari e interrompono la carriera per assumere responsabilità familiari. Tali disuguaglianze lungo tutto l'arco di vita provocano divari, dipendenza economica e un maggiore rischio di povertà che divengono, solitamente, più evidenti in età avanzata. Questa situazione non può essere trascurata considerando le tendenze demografiche e il fatto che le donne rappresentano la maggior parte della popolazione che invecchia.

Tra gli anziani, sopra i 65 anni, prima dei trasferimenti, gli uomini sono a rischio di povertà con una probabilità che è passata da circa il 20 per cento nel 2008 a circa il 15 per cento nel 2016, mentre per le donne anziane il rischio di povertà è diminuito da circa il 26 per cento nel 2008 a circa il 19 per cento nel 2016, segnalando un divario di genere più elevato rispetto alla media della popolazione. A seguito dei trasferimenti sociali il rischio di povertà si riduce di circa 2 punti percentuali nel complesso per gli anziani, anche se il divario tra i generi aumenta leggermente (da 4,1 per cento prima dei trasferimenti al 4,4 per cento dopo i trasferimenti). (Figura 1.3.2).

Tra i meno anziani, gli individui maggiormente esposti al rischio di povertà sono i single con figli dipendenti, che presentano una probabilità del 38 per cento circa di essere a rischio di povertà nel 2016, in diminuzione rispetto al 2008, beneficiando maggiormente nel 2016 dei trasferimenti sociali rispetto agli anni passati. Le famiglie o i nuclei con due adulti, con figli dipendenti, pur partendo da un livello inferiore, hanno visto un incremento del rischio di povertà e si attestano su un valore di circa il 32 per cento prima dei trasferimenti sociali, per passare a circa il 24 per cento dopo i trasferimenti sociali (Figura 1.3.3).

In termini di povertà assoluta, misurata sui consumi, il divario di genere appare meno accentuato e le condizioni più penalizzanti riguardano maggiormente i giovani

In generale, la misurazione di diseguaglianze economiche può avvenire rispetto ai livelli di **reddito disponibile e ricchezza** oppure rispetto alla **spesa per consumi**. Quest'ultima può cogliere le

risorse disponibili all'individuo durante la sua vita (il reddito permanente invece di quello corrente).

Indicatori che permettono di avere un quadro della condizione sociale vissuta da uomini e donne in tal senso sono l'indice di povertà assoluta, l'indice di valutazione soggettiva di difficoltà economica e l'indice di grave deprivazione materiale. Nell'ultimo decennio **l'indice di povertà assoluta**[88] è più che raddoppiato, passando dal 3 per cento all'8 per cento. Fino al 2013, con l'unica eccezione del dato 2012, l'indice indicava una prevalenza delle donne tra le persone in condizione di povertà assoluta rispetto agli uomini. Dal 2014 si assiste a un ribaltamento della situazione con il 6,6 per cento delle donne in condizione di povertà assoluta contro il 7 per cento degli uomini, confermato negli anni successivi fino a raggiungere, nel 2017, un ulteriore incremento della condizione di povertà assoluta per gli uomini in tutte le fasce di età, con un valore medio di circa il 9 per cento contro l'8 per cento delle donne. L'incremento della quota di donne in povertà assoluta nel 2017 risulta più contenuto di quella degli uomini per l'effetto compensativo di due tendenze opposte: da un parte si assiste a un rallentamento dell'incidenza della condizione di povertà assoluta fino ai 34 anni, mentre dai 35 anni in poi il numero di persone in condizione di povertà assoluta riprende a salire.

Nell'analizzare i dati, va tenuto in conto il fatto che il reddito prodotto autonomamente dalle donne, o le loro proprietà individuali, rappresenta il loro grado di autonomia e di indipendenza. Misurazioni sul reddito equivalente o sulla spesa per consumi[89] riflettono, invece, il complesso delle risorse messe in comune all'interno delle famiglie. Le donne, pur essendo spesso dipendenti dalle risorse economiche del partner uomo (che mediamente guadagna di più), godono di capacità maggiore di quello che avrebbero con il loro solo stipendio e il divario con gli uomini ne risulta attenuato.

Avendo riguardo alle fasce di età, nell'ultimo decennio la povertà ha colpito maggiormente i minorenni, che hanno visto quadruplicato l'indice, passando dal 3 al 12 per cento, con un aumento di ben 9 punti percentuali. Tra i generi risultano maggiormente penalizzati i maschi, con un incremento nel decennio di circa 10 punti percentuali, rispetto alle femmine il cui indice si è incrementato di circa 8 punti. I minorenni risultano i soggetti sui quali si è scaricato maggiormente il peso della crisi economica scoppiata dal 2008, assieme ai 18-34-enni. In questa fascia di età il valore dell'indice di povertà assoluta si è più che triplicato nel periodo considerato, dal 3 per cento al 10 per cento. L'indice si è più che raddoppiato per le persone dai 35 ai 64 anni, dal 3 per cento all'8 per cento. Le persone oltre i 65 anni, invece, ne risultano meno affetti: l'indice di povertà assoluta è aumentato da circa il 4 per cento del 2007 a circa il 5 per cento del 2017 (Tavola 1.3.1 e Figura 1.3.4).

---

[88] L'indicatore misura la percentuale di persone appartenenti a famiglie con una spesa complessiva per consumi inferiore al valore soglia di povertà assoluta ossia al valore monetario di un paniere di beni e servizi in grado di garantire uno standard di vita decoroso, sul totale delle persone residenti. 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, oltre alla crescita economica (cfr. articolo 14 della legge 4 agosto 2016, n. 163). Sono, inoltre, monitorati in un apposito allegato al Documento di economia e finanza. Cfr. http://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/documenti_programmatici/def_2018/Allegato_6_-_Indicatori_di_benessere_equo_e_sostenibile.pdf .

[89] Si definisce povera una famiglia di due componenti con una spesa per consumi inferiore o pari alla spesa media per consumi pro-capite.

Dal 2007 al 2016 **l'indice di valutazione soggettiva di difficoltà economica**[90] è diminuito del 34 per cento, dal 17 per cento del 2007 all'11 per cento del 2016, toccando un massimo del 19 per cento nel 2013. Si evidenzia negli anni un generale disagio della componente femminile tra le persone in famiglie che riescono ad arrivare a fine mese con grande difficoltà fino al 2013, punto di massimo della serie storica. Dal 2014 al 2016 si assiste a un sostanziale livellamento delle percentuali raggiunte dall'indice per entrambi i generi, con la riduzione da circa il 18 per cento del 2014 a circa l'11 per cento raggiunto nel 2016 (Tavola 1.3.2).

Nel decennio si osserva come le situazioni di difficoltà economica penalizzino maggiormente i giovani, mentre gli anziani risultano colpiti in maniera più limitata. Nel 2016 l'indice è stato pari al 13 per cento per i minorenni e al 12 per cento per i maggiorenni fino ai 24 anni e per le persone tra i 45 e i 54 anni. Per le persone di oltre 65 anni il valore dell'indice si attesta intorno all'8 per cento. Il divario intergenerazionale tra persone con età fino ai 24 anni e quelle di oltre 65 anni risulta per le donne pari circa al 37 per cento e oltre il doppio per gli uomini (pari circa al 78 per cento). Agli uomini oltre 65 anni corrispondono i valori più bassi dell'intera serie storica.

L'indice delle persone che vivono in famiglie con grave deprivazione materiale[91] si è incrementato di circa il 70 per cento negli anni dal 2007 al 2016, passando dal 7 per cento nel 2007 al 12 per cento nel 2016. I valori per le donne sono superiori a quelli per gli uomini fino al 2013. Il massimo divario è stato raggiunto nel 2012, quando l'indice per le donne era pari al 15 per cento e per gli uomini al 14 per cento. Nel biennio 2014-2015 la situazione si ribalta con un leggero peggioramento dell'indice degli uomini (pari a circa il 12 per cento in entrambi gli anni del biennio) rispetto alle donne (pari a circa il 12 per cento nel 2014 e a circa l'11 per cento nel 2015). Nel 2016 l'indice assume lo stesso valore per entrambi i generi (pari al 12 per cento)(Tavola 1.3.3).

Nel decennio si osserva come il disagio maggiore sia generalmente sopportato dalle fasce di popolazione più giovane, che per ogni anno assumono valori maggiori rispetto alla media. In particolare, i maggiorenni fino a 24 anni sono stati i più penalizzati per tutti gli anni del decennio, ad eccezione del 2011 e del 2016 dove si osserva un disagio maggiore tra i 25-34enni. Questa fascia di età ha subito l'incremento maggiore dell'indice che dal 2007 al 2016 è raddoppiato, passando dal 7 al 14 per cento. Le persone di oltre 65 anni, invece, hanno lungo tutto il decennio indici uguali o inferiori rispetto alla media annuale. Il divario intergenerazionale tra persone con età fino ai 34 anni e quelle di oltre 65 anni risulta per le donne pari circa al 7 per cento, mentre per gli uomini risulta ben più netto, pari circa al 35 per cento.

Le retribuzioni pensionistiche delle donne sono inferiori a quelle degli uomini circa del 37 per cento in Italia, in linea con la media dei paesi dell'Unione europea

Una tipologia di divario tra i generi che incide sulla situazione economica delle donne e, in particolare, quelle anziane è relativa alla corresponsione dei trattamenti pensionistici. Questo deriva dalla comparazione dei livelli retributivi e della discontinuità contributiva tra lavoratori e lavoratrici, riflettendo sostanzialmente le disparità di genere nell'accesso, permanenza e segregazione (verticale e orizzontale) nel mondo del lavoro retribuito. Le cause di questo

---

[90] L'indicatore misura la percentuale di persone in famiglie che riescono ad arrivare alla fine del mese con grande difficoltà.

[91] Si considerano persone che vivono in famiglie con grave deprivazione materiale coloro che affrontano almeno 4 di 9 problemi considerati: 1) non riuscire a sostenere spese impreviste, 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) un televisione a colori, 8) un telefono o 9) un'automobile.

fenomeno sono complesse e correlate[92]. In generale le lavoratrici tendono a maturare importi minori rispetto ai colleghi uomini, per via della frammentazione delle carriere lavorative e del conseguente accredito di minori periodi di contribuzione, correlati peraltro a un'aspettativa di vita più lunga. Questi svantaggi fanno sì che le donne risultino titolari di pensioni mediamente e significativamente più basse rispetto agli uomini e che siano maggiorente in stato di povertà tra gli anziani. In generale, le carenze nei guadagni durante la vita si trovano tra i principali fattori alla base del divari di genere nelle pensioni. Secondo l'OCSE[93], circa i due terzi di quanto guadagnato durante la vita si riconducono in modo non equo alla disuguaglianza delle pensioni.

Nei paesi dell'Unione europea (UE-28), il divario di genere delle retribuzioni pensionistiche - con riferimento alle pensioni di anzianità e vecchiaia nel 2016 - varia tra l'1,8 per cento e il 48,7 per cento. Il divario è tendenzialmente diminuito negli ultimi anni in tutti i paesi europei, da una media di circa il 41 per cento nel 2009 al 37,2 per cento nel 2016 (Figura 1.3.5). Si tratta di un valore che è quasi il doppio del divario di genere delle retribuzioni da lavoro (16,3 per cento, cfr. paragrafo 1.1).

In Italia, il divario di genere nelle retribuzioni pensionistiche risulta in linea con il dato medio UE-28 e pari a poco meno del 37 per cento. Il divario di genere nelle pensioni per i pensionati tra i 65 e i 79 anni è un po' più alto del divario per i pensionati di età pari o superiore a 65 anni (in media nel 2016, 37,2 per cento contro 36,6 per cento). Anche in Italia i dati riportano la stessa tendenza (il divario per tutti i pensionati di età pari o superiore a 65 anni nel 2015 si è attestato al 27 per cento).

Nella maggior parte degli Stati membri, l'accesso ai regimi pensionistici pubblici è uguale sia per gli uomini sia per le donne e eventuali divari nella copertura pensionistica sono trascurabili (Figura 1.3.6). In media, il 5 per cento in meno delle donne rispetto agli uomini non ha accesso a una pensione. Tuttavia, nei paesi che fanno affidamento sull'approccio contributivo e con soglie di contribuzione minima, i divari nella copertura possono risultare molto ampi, come ad esempio in Spagna, dove circa il 70 per cento delle donne tra i 65 e i 79 anni hanno accesso a una pensione rispetto agli uomini. Grecia, Belgio, Italia e Malta presentano divari di genere nella copertura superiori a 10 punti percentuali. I divari nella copertura pensionistica in alcuni paesi sono influenzati anche dalle norme relative alle pensioni di reversibilità.

La durata totale della vita lavorativa, inoltre, è una variabile cruciale che influenza le differenze di genere nei trattamenti pensionistici, soprattutto in virtù del rafforzato legame tra contributi e assegno pensionistico. Nel 2016 nell'area UE-28 il divario di genere nella durata della vita lavorativa risulta ancora significativo, con donne che lavorano in media 4,9 anni in meno rispetto agli uomini (33,1 anni delle donne contro 38 anni degli uomini) (Figura 1.3.7). Questa media nasconde sostanziali variazioni tra gli Stati membri. Malta supera gli altri paesi, con un gap di 12,8 anni nel 2016. In Italia e in Irlanda, il divario in termini di carriera è di oltre 7 anni. In generale, carriere più brevi sono associate a maggiori divari pensionistici. In alcuni casi, dove le pensioni statali non dipendono dal numero di anni di servizio, anche il divario di genere nelle pensioni risulta inferiore (ad esempio, in Danimarca). Il divario pensionistico di genere tende ad essere più basso in molti paesi dell'Europa centrale e orientale, dove pur in presenza di tassi di occupazione inferiori rispetto ai paesi dell'Europa occidentale, le differenze di genere nell'uso di part time sono meno pronunciate. Il lavoro part-time è spesso conseguenza di doveri familiari (attività di cura) e

---

[92] Cfr. Audizione della Confederazione Italiana Dirigenti e Alte Professionalità (CIDA) alla Commissione Lavoro della Camera dei deputati. *Indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne*. Roma, 26 gennaio 2016.

[93] Cfr. OECD, *Preventing Ageing Unequally*, OECD Publishing, Paris, 2017.

servizi di assistenza all'infanzia inadeguati. Le attività di assistenza dell'infanzia e altri lavori di cura non retribuiti esacerbano il divario pensionistico in particolare laddove tali servizi risultano costosi, di qualità inadeguata, inadatti o non disponibili[94].

L'importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici delle donne italiane è di circa 7 mila euro inferiore di quello degli uomini nella fascia d'età tra 60 e 79 anni e la quota di donne che percepiscono meno di mille euro al mese è più del doppio di quella degli uomini

In Italia, a partire dalla cd. riforma delle pensioni Fornero[95] viene effettuata una graduale equiparazione del trattamento pensionistico di uomini e donne, tesa a portare l'età pensionabile per tutte le lavoratrici pari a quella dei lavoratori e a innalzare per tutti dell'età pensionabile (sulla scorta delle aspettative di vita) fino a 70 anni nel 2050[96]. L'adeguamento dell'età pensionabile alla speranza di vita rallenta l'accesso al pensionamento delle donne posto che le stesse presentano carriere spesso discontinue e che tale adeguamento automatico comporta incertezza rispetto all'età di pensionamento. Il criterio dell'aspettativa di vita (più elevata per le donne) incide sul riscatto dei periodi contributivi (ad es. riscatto dei periodi di laurea), in quanto lo specifico calcolo dell'importo da versare per la copertura contributiva dei periodi da riscattare si basa sulla durata della vita media (ma non tiene conto di fattori come lo stato di salute).

Secondo le rilevazioni ISTAT[97], i pensionati in Italia nel 2016 (anno più recente disponibile) sono circa 11 milioni e hanno beneficiato di prestazioni pensionistiche di vecchiaia e anzianità per un importo complessivo di circa 227 miliardi di euro. Le pensionate sono pari 5,1 milioni (il 46,3 per cento dei beneficiari di trattamenti pensionistici) e hanno percepito circa 88 miliardi di euro (pari al 39 per cento delle erogazioni). L'importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici è pari a 20.583 euro, ma avendo riguardo al genere emerge che per le donne è pari a 17.102 euro mentre per gli uomini è pari a 23.590 euro. Il 36 per cento delle donne pensionate percepisce prestazioni inferiori ai mille euro mensili, contro il 15 per cento degli uomini.

Avendo riguardo delle classi di età, si riscontra una differenza rilevante nella fascia tra i 50 e i 59 anni, quando raggiunge più di 10 mila euro. Il divario si riduce pur mantenendosi significativo (intorno ai 7 mila euro) tra i 60 e i 79 anni, con un picco nel periodo tra 75-79 anni dove la differenza raggiunge gli 8 mila euro. Dagli 80 anni in poi le differenze si riducono attenuandosi progressivamente (Figure 1.3.8 e 1.3.9). Il cumulo di pensioni, che avviene con maggiore frequenza tra le donne, mitiga, seppure solo parzialmente, il divario di genere sugli importi dei singoli trattamenti. Il divario di genere sugli importi dei singoli trattamenti, infatti, tende a diminuire nel corso del periodo di pensionamento per effetto del cumulo delle pensioni, quando, con l'avanzare dell'età, le donne tendono più frequentemente a beneficiare di pensioni indirette[98]

Le pensionate di vecchiaia e anzianità sono maggiormente presenti nelle regioni settentrionali, dove le donne hanno anche maggiori tassi di occupazione. Escludendo le donne che risiedono all'estero e i casi non ripartibili geograficamente, nel 2016 la percentuale di donne pensionate rispetto agli uomini risulta più elevata al Nord (49 per cento) rispetto al Centro (46 per cento) e al

---

[94] Cfr. Commissione europea. *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU* - Volume I

[95] Articolo 24 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214.

[96] L'Italia è l'unico paese dell'Unione europea ad avere introdotto nel proprio ordinamento una norma di questo tipo, mentre negli altri Stati membri l'età per la pensione di vecchiaia è mediamente fissata a 65 anni.

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

[98] Cfr. Giorgio Alleva. Audizione presso la I Commissione "Affari costituzionali" della Camera dei Deputati, del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT): *Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini.* Roma, 25 ottobre 2017

Sud (42 per cento). L'importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici per trattamenti di vecchiaia e anzianità degli uomini era pari al 146 per cento di quello attribuito alle donne nelle regioni settentrionali, al 142 per cento nelle regioni centrali e al 126 per cento nelle regioni meridionali (Figure 1.3.10 e 1.3.11).

Una riflessione va riservata alle pensioni di reversibilità[99] delle quali, solitamente, fruiscono maggiormente le donne grazie alla loro più elevata speranza di vita. Per le pensioni superiori al trattamento minimo, senza integrazione a carico dello Stato, viene operata una decurtazione, all'atto dell'erogazione, del 40 per cento rispetto alla pensione erogata al coniuge quando era in vita. Tale criterio si fonda sulla logica di erogare al coniuge superstite il 60 per cento del trattamento pensionistico del coniuge deceduto, in quanto in grado di assicurare il sostentamento ad un nucleo familiare costituito da una sola persona. Si tratta di un tema che potrebbe assumere profili critici nel momento in cui inizieranno a essere erogate le pensioni liquidate interamente con il sistema contributivo (seguendo la logica della corrispondenza tra versato e maturato i trattamenti maturati con tale sistema dovrebbero essere corrisposti integralmente al superstite). Peraltro, il problema dei bassi redditi derivanti dalle pensioni di reversibilità potrebbe in futuro aggravarsi, soprattutto in corrispondenza di mutamenti nella distribuzione tradizionale delle proprietà immobiliari che potrebbe richiedere a un maggior numero di anziani di sostenere costi diretti per l'abitazione.

Oltre alla pensione di reversibilità, ai familiari superstiti di un pensionato, la pensione ai superstiti[100] include quella indiretta[101], in caso di morte di un lavoratore. Tra i due trattamenti non vi è una differenza sostanziale, equivalendosi sia per l'importo che per la normativa. Nel 2016 sono state erogate pensioni ai superstiti a 4,4 milioni di persone, di cui l'86 per cento in favore di donne, per un totale di 77,9 miliardi di euro (le donne hanno beneficiato dell'84 per cento delle erogazioni). L'importo lordo medio annuale è pari a 17,6 mila euro, per gli uomini si attesta a 20,7 mila euro, per le donne è pari a 17,1 mila euro con un divario nell'importo lordo annuo medio di circa il 17 per cento tra i due generi.

Nel biennio 2016-2017 sono state presentate 26.500 domande per aderire al regime di pensionamento anticipato cosiddetto "opzione donna"

Un intervento nella direzione di consentire un'anticipazione del pensionamento per le lavoratrici donne, accettando un assegno calcolato interamente su sistema contributivo, è rappresentato dalla cd. "opzione donna", introdotta per la prima volta nel 2004[102] e rinnovata a seguito della riforma delle pensioni del 2011[103], che disciplina il differimento nell'accesso effettivo alla pensione in conseguenza dell'adeguamento alla speranza di vita. L'opzione donna aveva natura sperimentale fino al 31 dicembre 2015 e trovava fondamento nell'avvenuto innalzamento del requisito anagrafico minimo per conseguire la pensione di anzianità da 57 a 60 anni, oltre

---

[99] Cfr. Audizione dell'associazione Rete Imprese. *Ibidem*

[100] Cfr. Linee guida alla circolare n. 185/2015 dell'INPS.

[101] La pensione indiretta è la prestazione erogata in favore dei familiari di un lavoratore non pensionato qualora il lavoratore aveva maturato, alternativamente, almeno 780 contributi settimanali oppure almeno 260 contributi settimanali di cui almeno 156 nei cinque anni precedenti la morte.

[102] L'articolo 1, comma 9, legge n. 243/2004, introduce il regime sperimentale donna, cd. "opzione donna". Le lavoratrici possono accedere al trattamento pensionistico di anzianità se in possesso dei prescritti requisiti anagrafici e contributivi entro il 31 dicembre 2015, ossia anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 57 anni per le dipendenti e 58 anni per le autonome. Per la liquidazione del trattamento è richiesto il passaggio al sistema contributivo.

[103] Articolo 24, D.L. n. 201/2011, convertito con modificazioni dalla legge n. 214/2011, cd. riforma delle pensioni Fornero.

all'anzianità contributiva di almeno 35 anni. Successive proroghe per il 2016 e 2017[104] hanno aperto alla possibilità di proseguire la sperimentazione oltre il 2015 modificandone i requisiti. Pur non prevedendo una specifica proroga per il 2018, nel 2018 può richiedere la cd. opzione donna la lavoratrice che risulta:

- aver compiuto 57 anni e 7 mesi (58 anni e 7 mesi per le lavoratrici autonome) d'età entro il 31 luglio del 2016;
- aver maturato 35 anni di contributi entro il 31 dicembre 2015 e che siano passati almeno 12 mesi dalla data di maturazione dell'ultimo requisito utile alla liquidazione della pensione (18 mesi per le lavoratrici autonome).

Percepire la pensione con opzione donna implica però che il calcolo dell'importo dell'assegno pensionistico da erogare viene effettuato interamente sulla base del sistema contributivo, il che impone delle decurtazioni più o meno importanti sull'assegno finale in base alla carriera della lavoratrice.

Il legislatore ha previsto il monitoraggio delle spese relative all'adesione al regime opzionale, sulla base del quale il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, entro il 30 settembre di ogni anno, deve trasmettere alle Camere una relazione sull'attuazione della sperimentazione, con particolare riferimento al numero delle lavoratrici interessate e agli oneri previdenziali conseguenti. La norma prevede, inoltre, che "*qualora dall'attività di monitoraggio risulti un onere previdenziale inferiore rispetto alle previsioni di spesa, con successivo provvedimento legislativo verrà disposto l'impiego delle risorse non utilizzate per interventi con finalità analoghe, ivi compresa la prosecuzione della medesima sperimentazione*"[105].

I dati della coorte più recente mostrano che nel biennio 2016-2017 sono state presentate 26.500 domande, più precisamente 16.434 nel 2016 e 10.066 nel 2017, di cui più del 70 per cento nel 2016 e circa l'80 per cento nel 2017 da parte di lavoratrici del settore privato.

L'importo medio dell'assegno ammonta a 1.060 euro. Le lavoratrici del settore privato risultano titolari di assegni mediamente ridotti del 7 per cento nel 2016 e del 6 per cento nel 2017 rispetto all'assegno medio. Le lavoratrici del settore pubblico e quelle dello sport e spettacolo sono, invece titolari di assegni superiori all'importo medio: le lavoratrici del settore pubblico percepiscono un importo superiore del 19 per cento nel 2016 e del 24 per cento nel 2017 rispetto all'importo medio, le lavoratrici nei settori sport e spettacolo del 38 per cento nel 2016 e del 23 per cento nel 2017.

Il 4 per cento delle lavoratrici che hanno presentato la domanda ha usufruito dell'estensione del regime opzionale retroattiva in favore anche delle lavoratrici che non hanno maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2015[106], percependo assegni mediamente inferiori del 7 per cento rispetto all'assegno medio. In particolare la riduzione ha riguardato le lavoratrici del settore privato (pari al

---

[104] L'articolo 1, comma 281, legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) prevede l'estensione dell'opzione donna, anche alle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2015 abbiano maturano un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni. I requisiti di età anagrafica sono aumentati, si richiede un'età pari o superiore a 57 anni e 3 mesi per le dipendenti e 58 anni e 3 mesi per le lavoratrici autonome, a prescindere dalla data di decorrenza del trattamento pensionistico.
L'articolo 1, commi 222 e 223, legge n. 232/2016 (legge di bilancio 2017) estende la facoltà di adesione al regime opzionale retroattivamente anche alle lavoratrici che non hanno maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2015 solo per effetto degli incrementi alla speranza di vita applicati dal 1° marzo 2013 previsti dalle precedenti norme (legge n. 243/2004 e n. 208/2015).

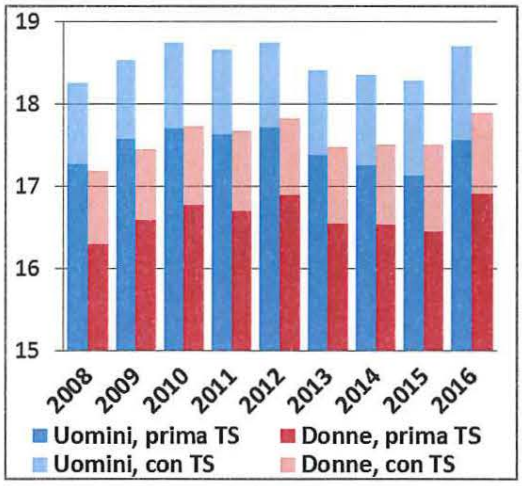
[105] Articolo 1, comma 281, della legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016).

[106] Come prevista dalla legge n. 232/2016 (legge di bilancio 2017).

9 per cento), mentre le lavoratrici dei settori sport e spettacolo vedono un leggero aumento dell'assegno dell'1,5 per cento. La durata media del beneficio nel 2017 si attesta sui 47 mesi. (Tavola 1.3.4).

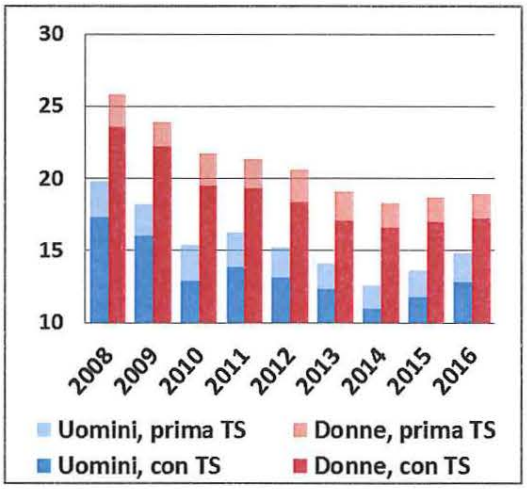
L'opzione donna, pur essendo diretta al genere femminile, non necessariamente contribuisce alla riduzione dei divari di genere ma potrebbe anche portare ad aggravarli, poiché incentiva la loro uscita dal mercato del lavoro retribuito. In generale, le misure di trasferimento monetario alle famiglie o alle donne, a differenza di quelle basate sulla fornitura di servizi, andrebbero valutate approfonditamente per comprendere i loro impatti in una prospettiva di genere. Le donne sono le principali fornitrici di lavoro di cura in famiglia e gli interventi potrebbero finire per accentuare questo ruolo tradizionale a scapito di una più equa divisione del lavoro pagato e non pagato.

Figura 1.3.1: Reddito familiare disponibile, per genere. Anni 2008-2016. Migliaia di euro.



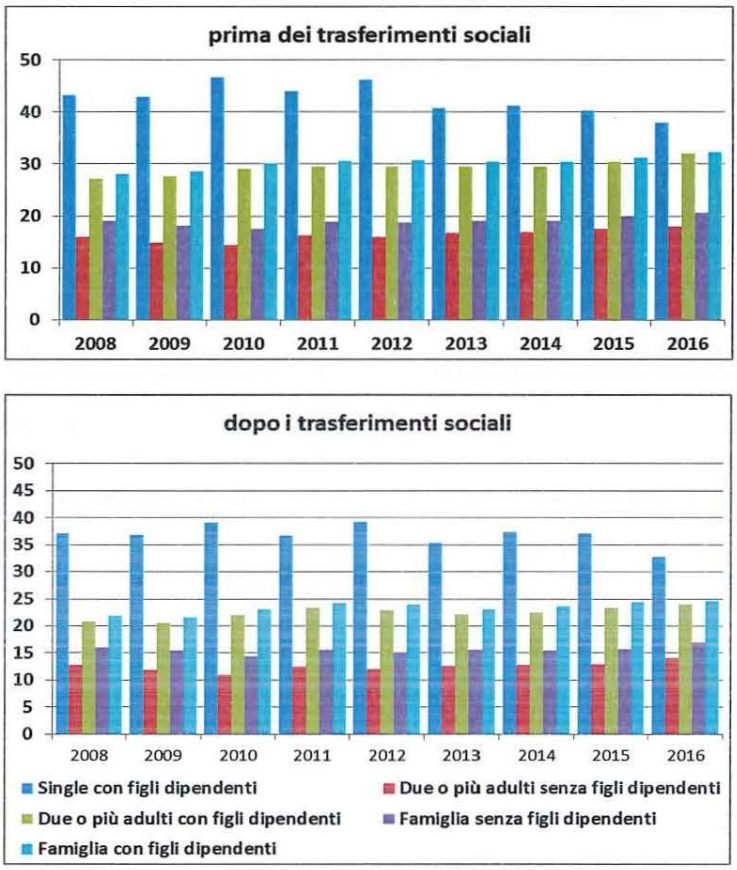
Fonte: Eurostat, EU - SILC

Figura 1.3.2: Tasso di rischio di povertà, prima e dopo avere ricevuto i trasferimenti sociali, per le persone sopra i 65 anni di età e genere. Anni 2008-2016. Valori in percentuale.



Fonte: Eurostat, EU – SILC

Figura 1.3.3: Tasso di rischio di povertà, prima e dopo aver ricevuto i trasferimenti sociali, secondo la tipologia della famiglia. Anni 2008-2016. Valori in percentuale.



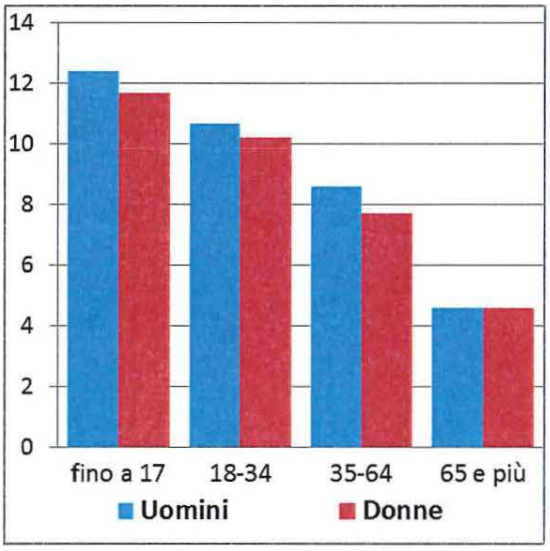
Fonte: Eurostat, EU – SILC

Tavola 1.3.1: Persone in condizione di povertà assoluta (%) - Anni 2007-2017

Anno	Uomini	Donne	Totale
2007	2.8	3.3	3.1
2008	3.4	3.8	3.6
2009	3.9	4.0	3.9
2010	4.1	4.2	4.2
2011	4.2	4.7	4.4
2012	6.0	5.8	5.9
2013	7.3	7.4	7.3
2014	7.0	6.6	6.8
2015	7.9	7.3	7.6
2016	7.8	7.9	7.9
2017	8.8	8.0	8.4

Note: Dati ricostruiti dal 2007 al 2013
Fonte: Istat, Indagine sulle Spese delle famiglie

Figura 1.3.4: Persone in condizione di povertà assoluta per sesso e classe di età (%) - Anno 2017.



Fonte: Istat, Indagine sulle Spese delle famiglie

Tavola 1.3.2: Indice di valutazione soggettiva di difficoltà economica (%)- Anni 2007-2016.

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

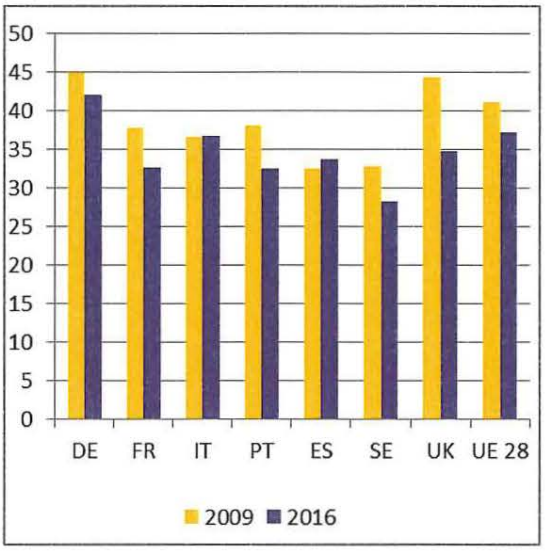
Fonte: Istat, Indagine EU-Silc

Tavola 1.3.3: Persone che vivono in famiglie con grave deprivazione materiale (%) - Anni 2007-2016.

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

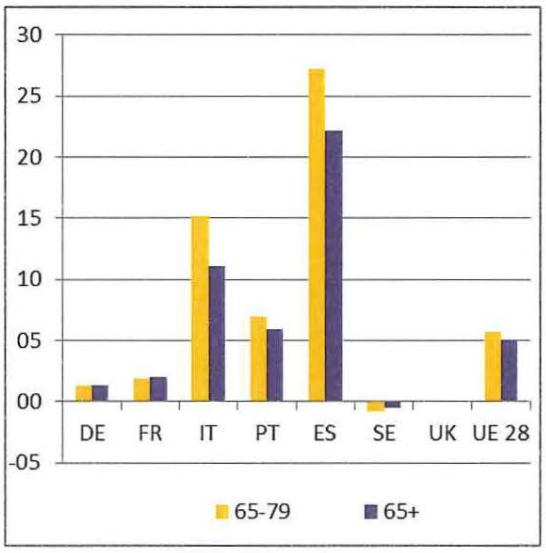
Fonte: Istat, Indagine EU-Silc)

Figura 1.3.5: Divario di genere nei trattamenti pensionistici dei pensionati tra 65-79 anni (%). Alcuni Paesi europei e UE 28. Anni 2009 e 2016.



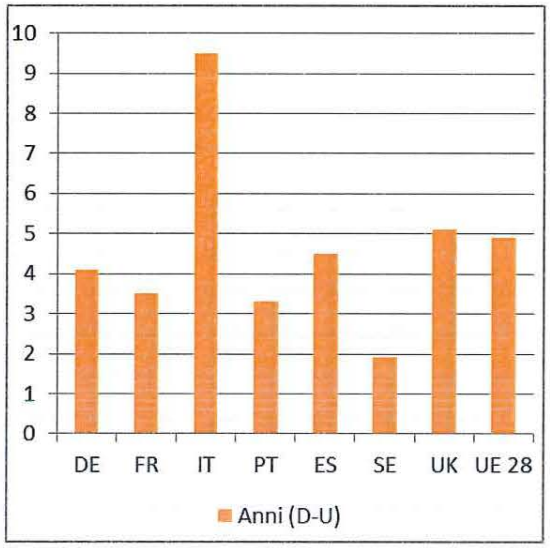
Fonte: Eurostat, EU-SILC.

Figura 1.3.6: Divario di genere nella copertura previdenziale, persone di età oltre i 65 e tra 65-79 anni (%). Alcuni Paesi europei e UE 28. Anno 2016.



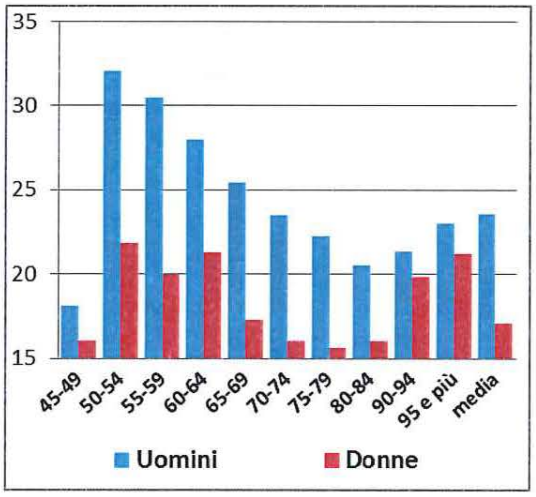
Nota: Il divario di genere nel tasso di copertura è dato dalla misura in cui le donne hanno meno accesso al sistema pensionistico rispetto agli uomini (ad esempio con un reddito da pensione pari a zero - come definito in EU-SILC).
Fonte: Eurostat, EU-SILC.

Figura 1.3.7 Divario di genere nella durata della vita lavorativa. Alcuni Paesi europei e UE 28. Anno 2016.



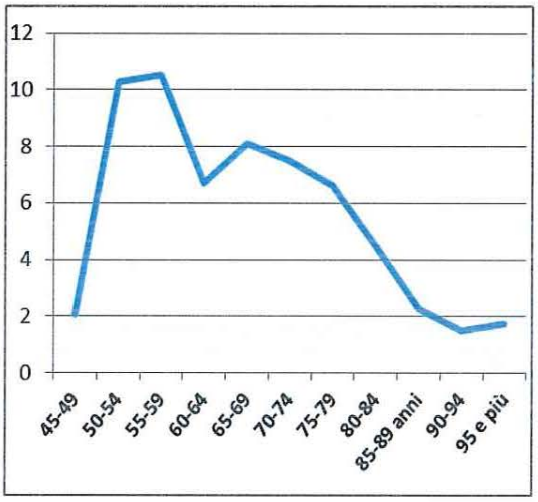
Nota: il divario di genere nella durata della vita lavorativa è calcolato come differenza tra la durata della vita lavorativa delle donne (D) e la durata della vita lavorativa degli uomini (U).
Fonte: Eurostat.

Figura 1.3.8: Importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità per pensionati uomini e donne per classi di età. Migliaia di euro. Anno 2016.



Nota: Nel grafico non sono rappresentati i valori per la classe di età 40-44 anni e i valori non ripartibili in quanto poco significativi.
Fonte: I.Stat. Pensionati.
http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCAR_PENSIONATI2

Figura 1.3.9: 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 2016.



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

Figura 1.3.10: 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 2016.

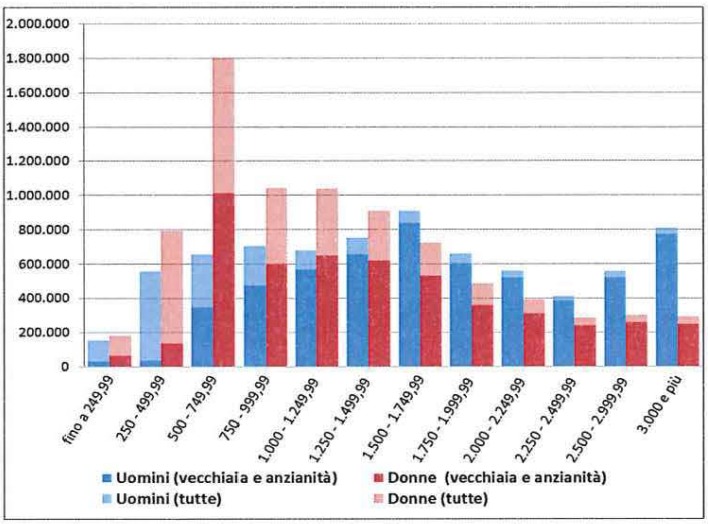
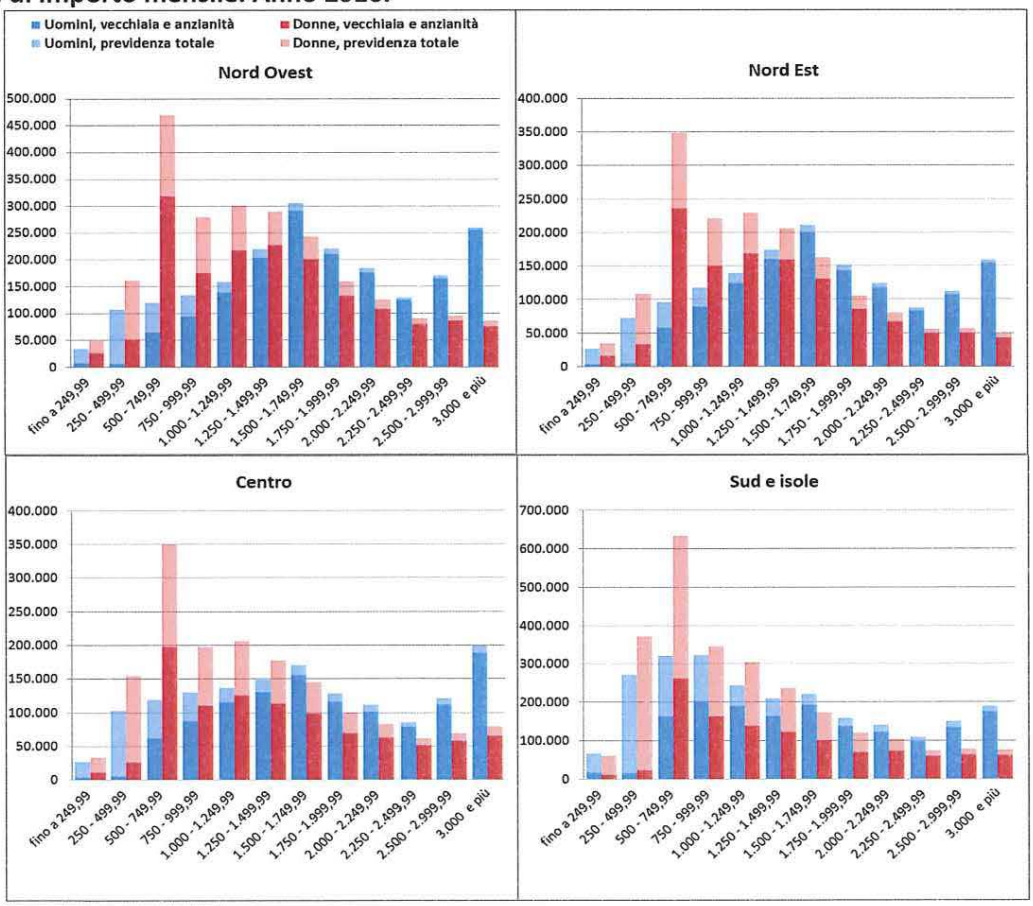


Figura 1.3.11 Numero dei pensionati uomini e donne beneficiari della totalità delle prestazioni pensionistiche e delle sole prestazioni di vecchiaia e anzianità, per macro-area territoriale e per classe di importo mensile. Anno 2016.



Fonte: I.Stat. Pensionati.

Tavola 1.3.4 - Domande presentate per l'esercizio dell'opzione donna, a seguito delle modifiche ai requisiti per l'accesso al regime opzionale previste ai sensi del comma 281, art.1, della legge n. 208 /2015 e ai sensi del comma 222, art.1, della legge n. 232/2016. Anni 2016 e 2017.

pensioni vigenti ripartite per anno di decorrenza	Anno 2016			Anno 2017					
	Monitoraggio ai sensi dell'art. 1, comma 281 della legge n. 208/2015			Monitoraggio ai sensi dell'art. 1, comma 281 della legge n. 208/2015 e ai sensi dell'art. 1, comma 222 della legge n. 232/2016			di cui: ai sensi dell'art. 1, comma 222 della legge n. 232/2016		
	Numero	Importo medio	Importo totale	Numero	Importo medio	Importo totale	Numero	Importo medio	Importo totale
Gestione privata	12,020	€ 985	€ 47,348,508	8,087	€ 999	€ 32,322,084	786	€ 908	€ 3,569,014
Gestione pubblica	4,392	€ 1,265	€ 22,231,224	1,967	€ 1,312	€ 10,325,898	247	€ 1,224	€ 1,813,693
Sport e Spettacolo	22	€ 1,466	€ 168,313	12	€ 1,302	€ 154,080	2	€ 1,322	€ 6,137
Totale	**16,434**	**€ 1,060**	**€ 69,748,046**	**10,066**	**€ 1,061**	**€ 42,802,063**	**1,035**	**€ 984**	**€ 5,388,844**

Età media alla decorrenza		
ANNO	Gestione privata	Gestione Pubblica
2016	60 anni e 10 mesi	60 anni e 5 mesi
2017	61 anni e 9 mesi	61 anni e 2 mesi

Fonte: INPS

1.4 Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere

La riduzione dei divari di genere nella partecipazione e nei livelli d'istruzione in Europa è uno dei maggiori risultati dell'ultimo secolo per le pari opportunità. In un quadro di generale miglioramento per tutta la popolazione, le donne in Italia hanno addirittura superato gli uomini in termini di titoli conseguiti, seguendo la tendenza in atto anche negli altri paesi a economia avanzata. Benché il tasso di laureati sia ancora modesto in confronto al resto d'Europa, già dai primi anni novanta tra i laureati italiani vi sono più donne che uomini. La **percentuale tra i laureati di donne** cresce fino a rappresentare il 59,2 per cento del totale nel 2014 e, pur mostrando una lieve flessione a partire dal 2015, rimane superiore a quella degli uomini anche negli anni successivi (58,1 per cento nel 2016)[107].

Il crescente successo femminile nei livelli di istruzione si riflette soprattutto nelle generazioni più giovani. In Italia, la quota di **donne tra i 30 e 34 anni che hanno conseguito un titolo universitario** è passata dal 21,1 per cento nel 2006 al 34,1 per cento, mostrando un deciso superamento e una ulteriore accelerazione rispetto ai tassi di giovani laureati maschi, pari a 14,2 per cento nel 2006 e solo 19,8 per cento nel 2017. Questo comporta un inasprirsi del divario di genere a svantaggio degli uomini, che da circa 7 punti percentuali nel 2006 raddoppia fino a 14 punti percentuali nel 2017 (Figura 1.4.1).

Nonostante queste tendenze, le donne italiane non hanno ancora raggiunto i risultati della maggior degli altri paesi europei e riportano nel 2017 un esito inferiore di quello conseguito dai paesi già nel 2006. Nei paesi più virtuosi la percentuale di donne laureate tra i 30 e 34 anni nel 2017 raggiunge il 58 per cento circa per la Svezia, il 57 per cento circa per la Danimarca e il 52 per cento per la Finlandia; solo la Germania presenta una situazione analoga a quella italiana (34,2 per cento). Nel corso dell'ultimo decennio, in Austria dal 20 per cento circa del 2006 le donne laureate raggiungono il 44 per cento nel 2017, mentre in Grecia sono cresciute da poco meno del 30 fino al 50 per cento. In Finlandia invece seppur nel 2017 la percentuale di donne con titolo di istruzione terziario è del 52 per cento si registra un calo rispetto al 2006 di circa 3 punti percentuali (Figura 1.4.2).

Emergono, inoltre, nuove tipologie di disparità nell'istruzione, che possono ripercuotersi lungo il resto della vita in termini di opportunità di accesso al mercato del lavoro e di aspettative retributive. In un'economia e una società che affronta una forte evoluzione tecnologica e una costante richiesta di innovazione, appare, infatti, ancora molto debole la presenza femminile nelle discipline scientifico, tecnologiche e matematiche (cosiddette STEM[108]) che riflette, almeno in parte, il divario in competenze matematiche e scientifiche acquisite nell'ambito scolastico. Sono, infine, troppo scarse le competenze finanziarie delle donne, che in Italia, al contrario di quanto accade negli altri paesi avanzati, sembrano in difficoltà su questo fronte anche quando si tratta delle generazioni più giovani.

---

[107] ISTAT, dati sono disponibili nella sezione sulle serie storiche del sito Istat. Cfr. http://seriestoriche.istat.it/index.php?id=1&no_cache=1&tx_usercento_centofe%5Bcategoria%5D=7&tx_usercento_centofe%5Baction%5D=show&tx_usercento_centofe%5Bcontroller%5D=Categoria&cHash=1b020e5419ca607971010a98271e3209. Dal 2015, i dati derivano da elaborazioni sui dati dei laureati del Portale dell'Istruzione superiore del MIUR. Cfr. http://ustat.miur.it/opendata/

[108] Sono comprese le aree disciplinari di Scienze naturali, Fisica, Matematica, Statistica, Informatica, Ingegneria dell'informazione, Ingegneria industriale, Architettura e Ingegneria civile. Cfr. http://statistica.miur.it/ustat/Statistiche/IU_home.asp .

L'abbandono precoce dagli studi e dalla formazione è un fenomeno prevalentemente maschile e coinvolge più di un ragazzo su cinque a Sud

I divari in istruzione presentano importanti sfide anche per gli uomini, poiché i ragazzi abbandonano più frequentemente la scuola rispetto alle ragazze. **L'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione**[109], pur denotando un miglioramento per entrambi i generi nell'arco dell'ultimo decennio, continua infatti a segnalare una problematicità per i giovani italiani: nel 2017 il 16,6 per cento dei maschi tra i 18 e i 24 anni aveva al più la licenza media, non era in possesso di qualifiche professionali e non frequentava né corsi scolastici né attività formative. Questa percentuale è pari all'11,2 per cento tra le donne, valore comunque più elevato della media europea (12,1 per cento per i maschi e 8,9 per cento per le donne) e del *target* della strategia Europa 2020[110], in base alla quale si prevede di ridurre la quota di abbandoni scolastici precoci al di sotto del 10 per cento entro il 2020 nell'Unione europea (il *target* specifico per l'Italia è fissato al 16 per cento). I giovani del Nord-est registrano un minor tasso di abbandono scolastico e una riduzione del divario di genere più forte rispetto alle altre macro-aree con la percentuale di abbandono per i maschi che scende dal 19,9 per cento del 2006 all'11,1 per cento del 2017, mentre per le femmine si riduce dal 12,9 per cento del 2006 e del 9,5 per cento del 2017. Nelle regioni del Mezzogiorno l'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione è di circa 10 punti percentuali superiore a quella del Nord-est per gli uomini e 6 punti percentuali per le donne e, malgrado lievi miglioramenti nell'ultimo decennio, non registra una sostanziale riduzione. Nel 2006 il fenomeno coinvolgeva a Sud più di un ragazzo su quattro (il 28,6 per cento) e circa una ragazza su cinque (22,2 per cento), valori scesi nel 2017 al 21,5 per cento per i maschi e al 15,2 per cento per le femmine, con una forbice di genere quasi invariata (Figura 1.4.3 e 1.4.4).

Le studentesse sono più brave in lettura ma indietro in matematica e scienze, competenze per le quali il divario di genere è aumentato nel corso degli anni

Seppure le donne registrano progressi significativamente migliori di quelli degli uomini nei livelli di istruzione, secondo i dati dell'indagine OCSE-PISA (*Programme for International Students Assessment*)[111] tra gli studenti 15-enni sono i ragazzi ad avere maggiori competenze di base e

---

[109] 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, oltre alla crescita economica (cfr. articolo 14 della legge 4 agosto 2016, n. 163). Sono, inoltre, monitorati in un apposito allegato al Documento di economia e finanza. Cfr. http://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/documenti_programmatici/def_2018/Allegato_6_-_Indicatori_di_benessere_equo_e_sostenibile.pdf.

[110] La strategia Europa 2020 è il programma dell'UE per migliorarne la competitività e la produttività e favorire l'affermarsi di un'economia di mercato sociale sostenibile, cfr. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_it. L'indicatore sull'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione viene monitorato nell'ambito del "Pilastro europeo dei diritti sociali" definito a Göteborg nel novembre del 2017, che stabilisce 20 principi e diritti fondamentali per sostenere uguali opportunità, pari condizioni lavorative, protezione e inclusione sociale, cfr. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

[111] L'indagine PISA è promossa dall'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) con cadenza triennale; è alla sua settima edizione (PISA 2018) e coinvolge gli studenti quindicenni di più di 80 paesi. Lo scopo è quello di valutare la preparazione degli studenti, che si trovano verso la fine della scuola dell'obbligo, ad affrontare la vita adulta rilevando il livello di conoscenze e competenze chiave in matematica, scienze e lettura. Ogni ciclo dell'indagine rileva le competenze in tutti e tre gli ambiti ma ne approfondisce uno in particolare. Per dettagli sulle definizioni dei costrutti si rimanda a "*PISA 2015 Assessment and Analytical Framewor*" (http://www.oecd.org/publications/pisa-2015-assessment-and-analytical-framework-9789264281820-en.htm). A ogni ciclo di rilevazione i paesi aderenti possono partecipare ad approfondimenti specifici ad aree di competenza, come

competenze avanzate in matematica e scienze rispetto alle ragazze. Per le competenze in lettura invece accade l'inverso.

Il divario di genere nelle competenze degli studenti italiani è andato riducendosi progressivamente dal 2006 al 2015 in lettura e in matematica, ma è di dimensioni non trascurabili, soprattutto nelle code più basse della distribuzione ossia tra gli studenti con maggiori difficoltà. Del generale miglioramento non hanno beneficiato in eguale misura ragazzi e ragazze: nel caso della lettura, per esempio, a una crescita delle competenze degli studenti ha corrisposto una situazione stazionaria o parzialmente peggiorata per le studentesse. In scienze il divario va, per altro, acuendosi. Le code più alte della distribuzione delle competenze, che individuano le eccellenze, sono caratterizzate da un divario di genere più o meno rilevante a seconda delle competenze analizzate; riescono in ogni caso ad essere raggiunte solo da una percentuale molto esigua di ragazzi e ragazze.

Più specificatamente, nel 2015 nel caso della **lettura**, quasi un quarto dei ragazzi italiani (24,1 per cento) non era in grado di riconoscere l'idea principale in un testo, comprendere le relazioni o costruire il significato collegando il testo con conoscenze esterne (competenze inferiori al livello 2 della scala PISA ossia punteggio inferiore a 407,47). La percentuale di ragazze in analogo stato di difficoltà è del 17,9 per cento. Nella precedente rilevazione del 2012, la percentuale dei ragazzi sotto il livello base era il doppio di quella delle ragazze (rispettivamente 25,9 per cento e 12,6 per cento), come anche per la rilevazione 2009. Sul versante opposto della distribuzione (livello 5 o superiore, punteggio superiore o uguale a 625,61) si riscontra, invece, una differenza non significativa tra i generi: nel 2015 il 4,9 per cento dei ragazzi e il 6,4 per cento delle ragazze eccellono in lettura e sono in grado di effettuare una valutazione critica e formulare ipotesi su un testo il cui contenuto o forma non è di natura familiare (Figura 1.4.5 e 1.4.6). Il vantaggio medio delle ragazze sui ragazzi italiani era nel 2015 di 16 punti sulla scala di lettura (rispettivamente 493 punti e 477 punti) ed è diminuito in Italia in maniera più forte che in altri paesi: nel 2009, 46 punti in media sulla scala di lettura separavano le ragazze dai ragazzi (rispettivamente 510 e 464). Concorre a questo risultato non solo un miglioramento complessivo dei ragazzi (+13 punti in media), ma quasi in pari misura un rilevante peggioramento delle ragazze (-17 punti in media sulla scala di lettura). In lettura gli studenti italiani si collocano complessivamente al di sotto della media OCSE (nel 2015 485 punti contro 493), per il punteggio riportato dai maschi. Mostrano, inoltre, un divario di genere più elevato in media rispetto all'insieme dei paesi OCSE. Il divario è più forte rispetto alla media OCSE in particolare per livelli di competenze basse.

Nelle **competenze matematiche** il punteggio medio riportato dai ragazzi italiani nel 2015 è lievemente superiore rispetto alla media OCSE (500 punti contro 494) grazie a un significativo miglioramento di studenti e studentesse nell'arco dell'ultimo decennio (nel 2006 gli studenti italiani raggiungevano 462 punti a fronte di 490 punti nella media OCSE). Il vantaggio dei ragazzi nei livelli di competenza in matematica, in linea con la tendenza OCSE, è tuttavia elevato e in crescita. Nel 2015, un quarto delle ragazze (25,8 per cento), rispetto a un quinto dei ragazzi (20,7 per cento), non era 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 (sotto il livello 2 della scala di PISA o punteggio inferiore a 420,07). Nel caso della matematica il divario è rilevante anche nella coda più alta delle distribuzione, con il 13,2 per cento dei ragazzi che conseguono ottimi esiti (al livello 5 o superiore, punteggio superiore a 606,99) contro solo il 7,8 per cento delle ragazze. A tale livello gli studenti sono in grado di risolvere problemi complessi sviluppando strategie attraverso abilità

quella informatica, finanziaria, comunicazione, *problem solving* collaborativo, esperienze scolastiche passate e questionario insegnanti.

logiche e di ragionamento ampie e ben sviluppate. In Italia il divario di genere è superiore e in crescita rispetto a quello OCSE; dal 2006 al 2015 è passato da 17 a 20 punti, al contrario nella medio OCSE tende a diminuire registrando un differenziale di 11 punti nel 2006 e 8 nel 2015 (Figura 1.4.7 e 1.4.8).

Con riguardo alle **competenze in scienze,** per le quali l'Italia ottiene risultati sistematicamente inferiori rispetto alla media OCSE (481 punti contro 493 punti nel 2015, con una differenza simile a quella del 2006), il divario a sfavore delle ragazze è andato acuendosi nel corso degli anni. Nel 2015, circa una su quattro ragazze (24,9 per cento), contro il 21,5 per cento dei maschi, non era in grado di attingere a conoscenze di contenuto quotidiano o procedurale di base per identificare una spiegazione scientifica appropriata, interpretare dati e identificare il problema affrontato in un disegno sperimentale semplice (livello inferiore al secondo ossia punteggio inferiore a 409,54). Un divario di simile entità si registra anche tra gli studenti eccellenti, in grado di spiegare fenomeni complessi e sconosciuti e ad applicare le conoscenze teoriche per fare previsioni (livello pari o superiore al 5 o punteggio superiore a 633,33). A tale livello si contano il 5,3 per cento dei ragazzi a fronte di un 2,8 per cento di ragazze. In media i ragazzi riportano un punteggio di 17 punti superiore rispetto alle ragazze nel 2015, decisamente al di sopra di quanto accade a livello medio OCSE (4 punti di differenza). Nelle precedenti rilevazioni le differenze di genere in scienze, seppur presenti, non sono state particolarmente rilevanti e la situazione attuale deriva dal miglioramento delle competenze soprattutto per i maschi a fronte di una situazione di lieve peggioramento per le femmine (12 punti per i ragazzi contro -2 punti per le ragazze) (Figura 1.4.9 e 1.4.10).

Secondo analisi effettuate sui dati delle indagini PISA, le disparità in termini di competenze non derivano da innate differenze attitudinali, ma piuttosto dall'atteggiamento degli studenti rispetto all'apprendimento e dal loro comportamento a scuola, da come decidono di trascorrere il loro tempo libero e dalla fiducia che hanno – o non hanno – nelle proprie capacità. Gli atteggiamenti nei confronti della scuola e le aspirazioni per il futuro di ragazze e ragazzi sono nettamente differenti – il che ha un impatto rilevante sulle loro decisioni di proseguire la propria istruzione e sulle loro scelte professionali future[112].

I giovani laureati nelle discipline scientifiche, tecniche e matematiche crescono di più che le laureate

La scarsa propensione alle materie matematiche e scientifiche delle ragazze a scuola si ripercuote anche ai livelli d'istruzione superiore. Per promuovere interessi nei confronti dell'ambito scientifico e tecnologico e per rimuovere gli esistenti stereotipi di genere, un numero crescente di iniziative nel campo delle discipline cosiddette STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*) è volto incoraggiare l'adesione delle ragazze, fin dalla giovane età (Riquadro I.VIII).

La presenza delle donne nell'istruzione terziaria nelle discipline STEM, seppur in lieve aumento, è comunque al di sotto del livello raggiunto dagli uomini. Rapportando il numero dei **laureati nell'area STEM al totale della popolazione tra i 20 e i 29 anni** si nota dal 2008 un incremento costante del divario di genere. Questo è associato a una crescita maggiore dei laureati maschi nelle discipline STEM rispetto alle laureate donne. Le laureate nell'area STEM nel 2016 rappresentano circa il 5,11 per mille, mentre i laureati uomini corrispondono al 7,79 per mille; nel 2008 erano rispettivamente 5,55 per mille e 4,95 per mille (Figura 1.4.12).

---

[112] OCSE (2015), "*The ABC of Gender Equality in Education - Aptitude, Behaviour, Confidence*". Cfr. https://www.oecd-ilibrary.org/education/the-abc-of-gender-equality-in-education_9789264229945-en

La composizione di genere dei laureati nell'area STEM è sbilanciata ogni anno in favore degli uomini. Infatti se nel 2008 il 47,1 per cento dei laureati in area STEM erano donne (a fronte del 52,9 per cento degli uomini), nel 2016 la percentuale femminile scende al 39,6 per cento (60,4 per cento per gli uomini). Il divario di genere si incrementa di circa 15 punti percentuali dal 2008 al 2016 (passando da 5,7 punti percentuali nel 2008 a 20,8 punti percentuali nel 2016) (Figura 1.4.13). Una situazione similare si riscontra anche guardando alla composizione di genere delle immatricolazioni nelle aree scientifiche.

Le differenze di genere persistono anche nelle scelte effettuate in ambito di specializzazioni accademiche superiori. Tra il totale dei maschi **che hanno conseguito il titolo di dottore di ricerca**, nel 2016 il 54,8 per cento lo ha conseguito **nelle discipline STEM, contro il** 39,9 per cento nel caso delle donne. La quota di dottorati nelle discipline STEM è in crescita dal 2011 per entrambi i generi con una leggera riduzione del divario a svantaggio delle donne. Esso raggiunge i 15 punti percentuali circa nel 2016, poco meno di 3 punti percentuali in più rispetto al 2011 (Figura 1.4.14).

Riquadro I.VIII – Divari di genere nelle materie STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)

La maggior parte dei fenomeni di esclusione e discriminazione che colpiscono il genere femminile in ambito scientifico e tecnologico sono riconducibili ai pregiudizi, radicati nel contesto sociale e ancora da eliminare, secondo cui le donne sarebbero meno predisposte verso le materie scientifiche e sarebbero meno competitive nelle abilità informatiche e tecnologiche rispetto agli uomini.

Secondo recenti studi, i pregiudizi iniziano tra i cinque e i sei anni e spingono le stesse bambine ad accettare questo stereotipo. Di conseguenza le bambine tendono a rifiutare le attività che richiedono doti matematiche e scientifiche e modificano in tal modo fin dai primi anni scolastici le proprie traiettorie educative e di carriera. La maggior parte delle ragazze ricominciano poi ad avvicinarsi alle c.d. materie STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) intorno all'età di 11 anni, ma questo interesse tornerebbe a ridursi all'età di 15 anni[113].

In Italia, tra gli immatricolati nell'anno accademico 2015/2016 (dati MIUR), si evidenzia una maggior presenza delle donne in tutte le aree disciplinari, ad eccezione dell'area scientifica, alla quale accedono studentesse nella misura del 37,6 per cento. In particolare, le ragazze iscritte a facoltà nelle aree delle scienze e tecnologia informatica raggiungono appena il 24 per cento. Passando al mondo del lavoro se la percentuale degli occupati nei settori dell'informatica e delle tecnologie in Italia, sul totale degli addetti, è complessivamente molto bassa (pari al 2,5 per cento del totale), di questi, solo il 13,8 per cento è rappresentato donne (dati Eurostat 2016). Le donne manager nel settore digitale sono - in Italia- solo il 19 per cento, rispetto alla media del 45 per

[113] Per un approfondimento è possibile consultare alcuni studi internazionali ai seguenti link: http://science.sciencemag.org/content/355/6323/389 ; https://www.microsoft.com/empowering-countries/en-us/gender-equality/nuvola-rosa/ ;https://en.unesco.org/unesco-international-symposium-and-policy-forum-cracking-code-girls-education-stem

cento negli altri settori (rapporto 2016 dell'ITU, *International Telecommunication Union*).

Con l'obiettivo di colmare il divario nelle materie scientifiche e diffondere una cultura sempre più inclusiva, a partire dal 2016, il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, ha avviato specifiche iniziative dedicate alle studentesse delle scuole primarie e secondarie, con lo scopo di accrescere il loro interesse nei confronti delle materie STEM.

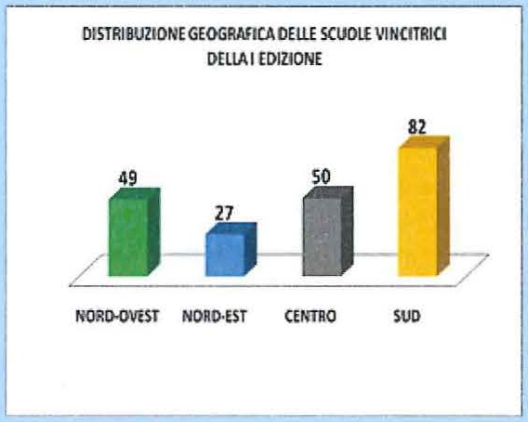
Nel 2017 è stata finanziata in via sperimentale, tramite apposito Avviso pubblico, l'iniziativa **"IN ESTATE SI IMPARANO LE STEM - Campi estivi di scienze, matematica, informatica e coding"**, per la realizzazione da parte delle scuole di campi estivi gratuiti aventi a oggetto percorsi di approfondimento su matematica, cultura scientifica e tecnologica, informatica e *coding* e rivolti in prevalenza alle studentesse delle scuole primarie e secondarie di primo grado.

La prima edizione dell'iniziativa ha visto finanziate oltre 200 scuole (per un totale di più 2 milioni di euro), in più di 100 città italiane omogeneamente distribuite sul territorio nazionale. Nel complesso sono state erogate 2.500 giornate laboratoriali e circa 10.000 ore di formazione destinate a circa 7000 studenti e studentesse (di cui il 60% di genere femminile). L'iniziativa si è posta tra l'altro anche l'obiettivo di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, incentivando le istituzioni scolastiche a tener aperti i propri locali per iniziative formative almeno per due settimane durante il periodo estivo, il periodo, cioè, in cui i genitori hanno maggiori difficoltà nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Per la realizzazione dei progetti le scuole hanno potuto sperimentare una didattica innovativa anche grazie a un elenco di oltre 200 soggetti (tra Università, Enti pubblici e privati, Centri di ricerca, Musei, Fondazioni culturali e imprese), che hanno manifestato l'interesse a collaborare alle iniziative.

I dati raccolti in 188 scuole su 209 evidenziano un grado di notevole soddisfazione da parte di docenti e studenti in relazione agli obiettivi raggiunti e all'interesse manifestato, in particolare delle bambine, alle attività laboratoriali proposte. A seguito della partecipazione ai campi estivi, circa un terzo delle studentesse (precisamente 1259, ovvero il 28 per cento del totale) hanno deciso di proseguire gli studi in una scuola tecnica o presso un liceo scientifico o tecnologico l'anno successivo. Inoltre, alcune istituzioni scolastiche hanno valorizzato i percorsi di approfondimento sviluppati nell'ambito dell'iniziativa "In estate si imparano le STEM" attraverso l'introduzione a regime di questo tipo di percorso nei Piani di offerta formativa della scuola.

Figura I.VIII.I Distribuzione geografica delle scuole vincitrici della prima edizione

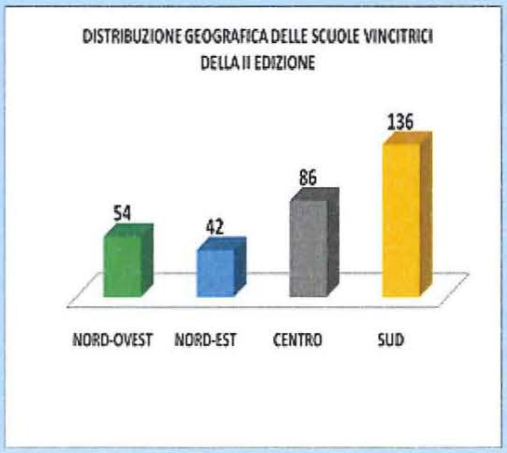




Considerati i risultati della prima edizione, sono stati destinati dal Dipartimento per le pari Opportunità ulteriori 3 milioni di euro a favore delle 318 scuole, vincitrici del secondo Avviso pubblico, che organizzeranno - nel 2018 e nel 2019 - campi estivi nelle materie STEM e si stima il coinvolgimento di almeno 16000 studenti e studentesse di cui almeno il 60 per cento di genere femminile.

Figura I.VIII.II Distribuzione geografica delle scuole vincitrici della seconda edizione





Contributo a cura del Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Ritorni dall'istruzione in termini di occupabilità sono maggiori per gli uomini che per le donne e il divario è più consistente quando si hanno titoli di studio meno elevati

L'andamento del **tasso di occupazione dei giovani laureati e dottori di ricerca che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni** riflette la generale contrazione dell'occupazione in Italia a seguito della crisi economico finanziaria: il livello di occupazione dei giovani laureati e dei dottori di ricerca è diminuito sia per gli uomini che per le donne e non è riuscito ancora a recuperare i livelli di occupazione pre-crisi. Il divario di genere a svantaggio delle donne è tuttavia in diminuzione rispetto al 2006 quando si assestava sui 7,1 punti percentuali (tasso di occupazione pari al 73,1 per cento per i maschi e 66 per cento per le donne). Nel 2017 il 64,6 per cento dei maschi e il 61,5 per cento delle donne laureate o con dottorato di ricerca trova un'occupazione nei tre anni successivi al conferimento del titolo, con un divario di genere di 3,1 punti percentuali. In Europa (UE-28), lo stesso indicatore individua un livello di occupazione decisamente superiore rispetto a quello italiano (87,3 per cento per i maschi e 81,1 per cento per le donne nel 2017) e, a seguito di una battuta di arresto negli anni centrali della crisi, ha raggiunto nel 2017 i livelli antecedenti la crisi (nel 2006 il tasso era dell'87,2 per cento per i maschi e 81,9 per cento per le donne). Il divario di genere medio europeo è inferiore rispetto a quello italiano negli anni osservati con eccezioni nel 2012 (quando raggiunge gli 8 punti percentuali a fronte dei 5 punti percentuali italiani), nel 2016 (6,8 punti percentuali a fronte dei 5,6 punti percentuali italiani) e 2017 (6,2 punti percentuali).

I giovani con titoli di studio terziari hanno più probabilità di essere occupati a tre anni dagli studi a Nord e al Centro che al Sud (sono nel 2017 rispettivamente il 76,4, 65,1 e 43,7 per cento) e il vantaggio degli uomini sulle donne è assai diversificato in base all'area geografica: è meno pronunciato e si riduce fino quasi ad annullarsi a Nord, nel Centro sono le donne ad avere un vantaggio di 0,4 punti percentuali sugli uomini, mentre nel Mezzogiorno il divario a sfavore delle donne segue un andamento altalenante con una lieve diminuzione negli anni più recenti (da 8,4 punti percentuali del 2006 raggiunge gli 11,6 punti percentuali nel 2012 e scende a 6,7 punti percentuali nel 2017) (Figura 1.4.17).

Il **tasso di occupazione dei giovani con titolo di istruzione secondario, post-secondario ma non terziario**[114] **che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni** è inferiore rispetto a quello dei giovani che hanno conseguito un titolo di studio universitario o post universitario, in tutti gli anni osservati e per entrambi i generi. Nel 2016 e 2017 si segnala una ripresa che però mantiene i risultati raggiunti ancora a livelli inferiori rispetto a dieci anni prima. Nel 2006, il 69,3 per cento dei maschi e il 56,4 per cento delle femmine con titoli secondari ma non terziari risultavano occupati; nel 2017 il tasso scende al 53 per cento per i maschi e al 42,2 per cento per le femmine. Per queste donne si registra quindi un livello di occupazione decisamente inferiore rispetto alle donne con titolo di studio terziario.

Il divario di genere negli anni della crisi è diminuito ma nel 2016 e 2017 è tornato a salire raggiungendo i 10,8 punti percentuali nel 2017 (a fronte del picco più basso raggiunto di 4,7 punti percentuali nel 2013 e del livello di partenza di 12,9 punti percentuali nel 2006). In media in Europa (UE-28) si registra lo stesso andamento, anche se il livello di partenza è differente: il tasso di occupazione dei giovani con titolo di studio secondario e post-secondario non terziario nel 2006 era pari al 76,6 per cento per gli uomini e 70,6 per cento per le donne e, a seguito di un calo negli

[114] Per istruzione post-secondaria e non terziaria si considerano i corsi pre-universitari o brevi corsi professionalizzanti che permettano l'accesso al primo stadio dell'educazione terziaria se non consentito con il livello di istruzione secondaria conseguito.

anni successivi, nel 2017 è sostanzialmente tornato ai livelli pre-crisi (76,5 per cento per gli uomini e 71,2 per cento per le donne).

Le differenze geografiche in termini di occupabilità a tre anni degli studi degli individui con titoli secondari ma non terziari sono più pronunciate che per quelli con titoli terziari. Nel 2017 la percentuale totale di occupati con un titolo di istruzione secondario al Nord è del 65,3 per cento, nel Centro scende al 49 per cento e nel Mezzogiorno raggiunge solo il 30,5 per cento. Significativo è anche il divario di genere che segue un andamento altalenante nelle tre ripartizioni considerate. Tuttavia, a differenza di quanto indicato per coloro che hanno titoli terziari o superiori, nel Mezzogiorno si registra una notevole riduzione del divario: dai 17,4 punti percentuali del 2006 il divario nell'occupabilità a tre anni degli studi degli individui con titoli secondari ma non terziari cala fino a raggiungere i 7,1 punti percentuali nel 2017 (dovuta a una riduzione dell'occupabilità soprattutto maschile) Si tratta di una differenza di genere inferiore a quella presente nel Nord e Centro (rispettivamente 14,1 e 13,1 punti percentuali nel 2017). Nel Nord, nell'ultimo decennio, il divario è leggermente cresciuto mentre al Centro si è acuito in maniera rilevante: il divario esistente tra maschi e femmine da 6,7 punti percentuali nel 2006 si moltiplica nel corso degli anni raggiungendo i 13,1 punti percentuali nel 2017 (Figura 1.4.18).

Sebbene in riduzione, le giovani italiane che non lavorano e non studiano sono di più rispetto ai "neet" tra i giovani e in misura ben superiore rispetto ad altri paesi europei

Indipendentemente dai titoli conseguiti, un quarto dei giovani di età compresa tra i 15 e i 34 anni non è né occupato, né inserito in percorsi di formazione o istruzione (rientra nella categoria dei cosiddetti *"neet": Not in Education, Employment or Training*). Nel 2017 il 29,4 per cento delle giovani donne non lavora né studia a fronte del 21,7 per cento degli uomini della stessa età (Figura 1.4.19), con punte particolarmente elevate a Sud (dove rappresenta il 41,2 per cento delle donne e il 33,4 per cento degli uomini). Il fenomeno si è acuito per entrambi i generi nell'ultimo decennio, ma in maniera più accentuata per gli uomini. Il divario di genere è quindi diminuito nel corso degli anni principalmente per il peggioramento della situazione per la componente maschile (Figura 1.4.20).

La quota di donne *"neet"* in Italia è quasi il doppio della media europea. Nell'UE-28 le donne considerate *"neet"* sono infatti il 18 per cento nel 2017. Il divario di genere europeo si è ridotto nell'ultimo decennio, da 8,8 punti percentuali del 2006 a 6,5 punti percentuali del 2017, principalmente per l'aumento degli uomini che rientrano in questa categoria. La Grecia presenta dati simili all'Italia e in forte aumento rispetto al 2006, mentre nel centro Europa, e soprattutto nei paesi scandinavi il fenomeno dei *"neet"* è meno rilevante. In Francia le donne in questa situazione sono pari al 17,3 per cento nel 2017, mentre in Germania sono il 13,2 per cento e hanno registrato il maggiore miglioramento tra i paesi considerati (pur mantenendo un divario di genere rilevante). In Svezia la percentuale delle donne *"neet"* è ancora inferiore e pari al 7,7 per cento e la differenza tra generi è minima (pari a 1,6 punti percentuali). In Portogallo la percentuale delle donne *"neet"* si è ridotta consistentemente nell'ultimo decennio (dal 15,3 all'11,9 per cento), a fronte di una situazione quasi stazionaria degli uomini in questa condizione (dal 9,6 al 10,6 per cento) che ha determinato il divario di genere più basso tra i paesi analizzati (1,3 punti percentuali) (Tavola 1 e Figura 1.4.21).

La partecipazione alla formazione continua è scarsa in Italia sia per gli uomini che per le donne, anche se lievemente migliore per queste ultime

La limitata partecipazione degli adulti alla formazione permanente riflette le limitate risorse che le imprese investono nella formazione continua degli occupati e la scarsa capacità del nostro sistema

di istruzione di recuperare gli adulti con una bassa qualificazione. **La partecipazione alla formazione continua** è calcolata come la percentuale della popolazione in età 25-64 anni che ha ricevuto istruzione o formazione nelle quattro settimane precedenti l'intervista. L'attività di formazione rimane piuttosto scarsa se confrontata al livello medio europeo e, come in altri paesi, sembra coinvolgere maggiormente le donne. Nell'ultimo decennio si è registrato, in Italia e in Europa, un incremento della partecipazione alla formazione per entrambi i generi. Con riferimento all'UE-28, nel 2017 circa un uomo su dieci e l'11,8 delle donne partecipava a qualche forma di istruzione o formazione, mentre solo il 7,5 per cento dei maschi e l'8,4 delle femmine italiane. Ne risulta un divario di genere piuttosto stabile e inferiore in Italia rispetto a quello medio europeo. Nelle aree del Nord-est, Nord-ovest e Centro è comunque visibile una crescita della partecipazione alla formazione continua da parte di entrambi i generi (rispettivamente Nord-est: maschi 6,1 per cento nel 2006 e 9 per cento nel 2017, femmine 7,2 per cento nel 2006 e 10,5 per cento nel 2017; Nord-ovest: maschi 5,4 per cento nel 2006 e 7,9 per cento nel 2017, femmine 6,1 per cento nel 2006 e 9,2 per cento nel 2017; Centro: maschi 6,6 per cento nel 2006 e 8,4 per cento nel 2017, femmine 7,7 per cento nel 2006 e 9,2 per cento nel 2017). Nel Mezzogiorno però la crescita è molto lieve per entrambi i generi (maschi 5,3 per cento nel 2006 e 5,8 per cento nel 2017, femmine 5,7 per cento nel 2006 e 6,2 per cento nel 2017) (Figura 1.4.22 e 1.4.23).

L'utilizzo quotidiano del PC e di internet sono più frequenti per gli uomini che per le donne e potrebbero riflettere anche modalità e motivazioni diverse

L'uso delle tecnologie digitali e della rete è tipicamente legata all'età e al livello d'istruzione, un po' in tutti i paesi. In Italia vi sono evidenze del fatto che gli utenti di internet si caratterizzano per svolgere online un numero di attività limitato, valori sopra la media dell'Unione-europea si registrano solo, ad esempio, per la fruizione di video condivisi da altri utenti e la partecipazione civica o politica. L'aumento degli utenti di Internet non ha riguardato allo stesso modo i diversi segmenti della popolazione. Alcune evidenze suggeriscono una differenza di genere nella scelta degli strumenti per l'accesso a internet. Tra gli uomini sembrerebbe più diffuso l'uso di dispositivi multipli e l'uso esclusivo del personal computer (soprattutto nelle fasce di età più anziane dai 55 anni in su); le donne prediligono, invece, l'uso esclusivo del cellulare in particolare per quelle più anziane che sono anche quelle con accesso alla rete è più basso[115].

La **percentuale degli individui tra i 16 e i 74 anni che utilizza internet tutti i giorni** è aumentata nell'ultimo decennio, con una graduale riduzione del divario di genere che da 10 punti percentuali in Italia nel 2006 scende a 6 punti percentuali nel 2017. Mentre nel 2006 il 34 per cento degli uomini e il 24 per cento delle donne accedevano quotidianamente ad internet, nel 2017 la percentuale è decisamente migliorata e raggiunge il 71 per cento per gli uomini e il 65 per cento per le donne. I dati italiani sono leggermente inferiori rispetto a quelli rilevati a livello medio europeo per il quale si registra inoltre una maggiore riduzione del divario di genere (da 9 punti percentuali di differenza nel 2006 si scende a 3 punti percentuali nel 2017) (Figura 1.4.24).

L'andamento dell'**utilizzo quotidiano del computer tra gli individui dai 16 ai 74 anni** è pressappoco lo stesso. Un graduale aumento dell'utilizzo del computer dal 2006 (43 per cento degli uomini e 31 per cento delle donne) al 2017 (57 per cento degli uomini e 48 per cento delle donne) sia per il genere maschile che per quello femminile seppur il livello raggiunto rimane al di sotto della media europea (67 per cento degli uomini e del 61 per cento delle donne). Allo stesso modo anche il divario di genere, a svantaggio delle donne, tende a diminuire nel corso degli anni

[115] ISTAT, Fondazione Ugo Bordoni, (2018) "*Internet@Italia 2018 Domanda e offerta di servizi online e scenari di digitalizzazione*". Cfr. https://www.istat.it/it/files/2018/06/Internet@Italia-2018.pdf

ma con valori comunque al di sopra di quelli medi europei (12 punti percentuali nel 2006 e 9 nel 2017 per l'Italia; 10 punti percentuali nel 2006 e 6 nel 2017 a livello medio europeo) (Figura 1.4.25).

Tra gli adulti le competenze finanziarie delle donne sono inferiori a quelle degli uomini; in Italia emerge, a differenza di altri paesi, inoltre uno spiccato divario di genere anche tra le giovani generazioni

Le **competenze in ambito finanziario** guidano molte delle decisioni che gli individui prendono nel corso della propria vita; influiscono sulla capacità di relazionarsi a un contratto di lavoro, a comprare una casa, a gestire risparmi e prospettive pensionistiche. Una buona educazione finanziaria appare oggi indispensabile per cogliere le opportunità e prevenire i rischi della molteplicità di servizi finanziari che, grazie alla digitalizzazione, sono diventati in tempi molto rapidi alla portata di tutti. Si tratta di competenze rilevanti in particolare per i giovani, poiché essi si trovano ad affrontare scelte finanziarie più impegnative e prospettive economiche più incerte rispetto al passato.

Ciononostante, secondo l'indagine OCSE-PISA[116], almeno uno studente quindicenne su cinque non era in grado nel 2015 di interpretare le caratteristiche salienti di documenti a contenuto finanziario di uso quotidiano e intraprendere una semplice valutazione del rapporto qualità-prezzo (competenze inferiori al livello 2) mentre solo il 12 per cento era in grado di applicare termini e concetti finanziari a contesti che possono diventare rilevanti per le loro vite a lungo termine (al livello 5 o superiore).

Gli studenti italiani mostrano un punteggio medio di alfabetizzazione finanziaria pari a 483 punti, leggermente inferiore alla media dei paesi che hanno partecipato all'indagine e pari a 489 punti (ancorché in miglioramento rispetto al 2012[117]). Se, tuttavia, nella maggior parte dei paesi le competenze finanziarie appaiono uniformi tra ragazzi e ragazze, in Italia rivelano uno spiccato divario di genere: è l'unico paese in cui gli studenti maschi conseguono punteggi significativamente superiori alle donne, con un divario di 11 punti. Il divario caratterizza tutti i livelli di competenza: all'estremo inferiore, il 19,2 per cento degli uomini e il 20,5 per cento delle donne riportano punteggi inferiori al livello 2 della scala di competenza e, in termini di eccellenze, solo l'8 per cento di studenti maschi e il 5 per cento delle studentesse raggiungono un livello pari a 5 o superiore (Figura 1.4.26).

---

[116] A partire dal ciclo 2012, PISA misura anche la *financial literacy*. Nel 2015 hanno aderito alla rilevazione sulle competenze finanziarie 15 paesi, 10 dei quali membri dell'OCSE (Australia, Belgio fiammingo, Province canadesi, Cile, Italia, Paesi Bassi, Polonia, Repubblica Slovacca, Spagna e Stati Uniti) e 5 paesi ed economie partner (Brasile, quattro province/comuni in Cina, Lituania, Perù e Federazione Russa). Otto paesi/economie hanno partecipato a entrambe le indagini del 2012 e del 2015 (Australia, Comunità fiamminga del Belgio, Italia, Polonia, Federazione Russa, Repubblica Slovacca, Spagna e Stati Uniti). In Italia, i risultati del 2015 si riferiscono ad un sotto-campione di 3.035 studenti, di cui 2.724 con dati validi. La relazione completa sui risultati delle competenze finanziarie dell'indagine PISA 2015 è disponibile al link: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264270282-en.pdf?expires=1524042146&id=id&accname=guest&checksum=6FC1B6B0DD3C8AC2944AE8AAF220D18C e https://www.oecd.org/pisa/PISA-2105-Financial-Literacy-Italy-Italian.pdf. Una sintesi dei risultati sull'indagine delle competenze finanziarie è effettuata dell'Istituto Nazionale per la valutazione del sistema dell'istruzione (INVALSI) ed è disponibile al link: http://www.invalsi.it/invalsi/ri/pisa2015/doc/2017/Sintesi_Financial_literacy_24052017.pdf

[117] I risultati PISA *financial literacy* 2012 per l'Italia sono disponibili al link: https://www.oecd.org/italy/PISA-2012-results-finlit-italy-ita.pdf

In generale le competenze finanziarie sono positivamente correlate con quelle in lettura, matematica e scienze[118], vale a dire che all'aumentare del punteggio in una delle tre discipline aumenta anche il punteggio nelle competenze finanziarie. In Italia tale correlazione risulta però inferiore rispetto a quella media dei paesi OCSE[119] e i risultati nelle competenze finanziarie sono peggiori rispetto ad altri paesi del mondo che ottengono risultati simili in matematica e lettura. Il divario di genere nelle competenze finanziarie non è interamente attribuibile a quello riscontrato negli altri ambiti: da una parte gli studenti italiani presentavano nel 2015 punteggi più elevati rispetto alle studentesse in matematica e scienze (rispettivamente 20 e 17 punti), mentre nella lettura sono le ragazze che ottengono un punteggio di 16 punti superiore a quello dei ragazzi.

Fattori che sembrano incidere sul rendimento degli studenti in termini di competenze finanziarie sono:

- *l'origine socio-economica e culturale*: come in tutti i paesi e aree di competenza, gli studenti provenienti da ambienti più avvantaggiati ottengono risultati, nelle prove di alfabetizzazione finanziaria, migliori rispetto agli studenti provenienti da ambienti più svantaggiati. E' tuttavia interessante notare che la differenza tra i livelli di competenza degli studenti italiani è spiegata dall'origine solo per il 5,5 per cento contro una media OCSE del 10 per cento; inoltre, a parità di indice socio-economico e culturale, gli studenti che discutono con i genitori di questioni relative al denaro raggiungono punteggi superiori di 40 punti in media nelle competenze finanziarie rispetto agli studenti che non ne parlano (mentre a livello OCSE tal differenza è di 25 punti);
- *la tipologia di istruzione*: i Licei si collocano al di sopra della media nazionale e al di sopra di tutte le altre tipologie di scuola; seguono i quindicenni degli Istituti Tecnici e poi quelli degli Istituti Professionali e della Formazione Professionale;
- *l'esperienza diretta nella gestione di alcuni strumenti finanziari*: gli studenti quindicenni che dichiarano di avere un conto bancario o una carta prepagata ottengono punteggi medi superiori rispetto ai colleghi che non possiedono tali strumenti. In particolare, a parità di indice socio-economico e culturale, gli studenti italiani titolari di un conto corrente raggiungono nelle prove 23 punti in più rispetto a coloro che non lo sono (in linea con la media OCSE);
- *l'area geografica*: in linea con i risultati degli altri ambiti PISA, gli studenti del Nord-ovest e del Nord-est ottengono risultati migliori (Lombardia 505, Bolzano 523, Trento 510), al di sopra della media Italiana e della media OCSE, mentre risultati peggiori si concentrano nel Mezzogiorno, Sud e Sud isole (Campania 452). Il divario di genere caratterizza le varie aree osservate. In Lombardia gli studenti maschi riportano un punteggio medio di 511 punti mentre le studentesse raggiungono un punteggio di 498 punti; in Campania il punteggio degli studenti maschi è di 458 punti a fronte dei 446 punti delle donne.

Il divario nelle competenze finanziarie tra ragazzi e ragazze riflette un'analoga distanza tra uomini e donne in età adulta. Secondo uno studio condotto da *Standard & Poor's Ratings Services*[120] nel

---

[118] Lettura (r = 0,75); Matematica (r = 0,74); Scienze (r = 0,78).

[119] Lettura (r = 0,67); Matematica (r = 0,68); Scienze (r = 0,73).

[120] La rilevazione *Global Financial Literacy Services di Standard & Poor's Ratings Services* è il più grande e completo strumento di misurazione della conoscenza finanziaria a livello mondiale. Si basa sull'analisi di quattro concetti finanziari di base: inflazione, tasso di interesse, capitalizzazione composta e diversificazione del rischio. La rilevazione consta di interviste a oltre 150.000 adulti in oltre 140 paesi. Il report finale Klapper L., Lusardi A., van Oudheusden P. "*Around the World: insights from the standard & poor's ratings services global financial literacy survey*" è disponibile

2014, il grado di alfabetizzazione finanziaria degli adulti varia notevolmente tra paesi. In Europa, livelli più elevati si riscontrano nei paesi nordici come in Danimarca, Germania, Paesi Bassi e Svezia, dove almeno il 65 per cento degli adulti possiede un livello considerato adeguato, mentre, in Grecia e in Spagna, i tassi di alfabetizzazione sono rispettivamente del 45 per cento e 49 per cento. L'Italia e il Portogallo si collocano al livello ancora inferiore con una percentuale rispettivamente del 37 per cento e del 26 per cento[121]. In media, se si considerano tutti i paesi che hanno partecipato alla rilevazione (anche le economie meno avanzate), a fronte del 35 per cento degli uomini considerati familiari con almeno tre dei concetti fondamentali (inflazione, tasso di interesse, capitalizzazione composta e diversificazione del rischio), la percentuale delle donne è di circa 5 punti inferiore. In Italia la percentuale delle donne che hanno familiarità con i concetti di base è addirittura inferiore di 15 punti (il 45 per cento degli uomini ha una conoscenza finanziaria di base a fronte del 30 per cento delle donne).

Differenze di genere si registrano anche in relazione alla propensione al risparmio: contrariamente a quanto comunemente riconosciuto, sono gli uomini in Italia a risparmiare più delle donne (45 per cento contro 23 per cento), in particolare se si tratta di risparmio finalizzato alla pensione (attività svolta dal 31 per cento degli uomini contro il 20 per cento dello donne). Tale differenza è elevata in confronto agli altri paesi a economia avanzata e superata solo dal Regno Unito, che presenta un divario di genere di 15 punti; in questo caso, tuttavia, la posizione di partenza delle donne è migliore, considerato che circa il 33 per cento di esse risparmia per la propria pensione. Infine, le donne in Italia tendono a ricorrere di meno ai servizi finanziari rispetto agli uomini (nonché alle stesse donne nelle altre principali economie avanzate): solo l'83 per cento ha un conto proprio o congiunto presso una banca, mentre la percentuale tra gli uomini si attesta al 92 per cento.

Giunge a conclusioni analoghe una più recente ricerca del gruppo *Allianz* su un campione di 10 paesi europei[122], in cui si misura sia l'alfabetizzazione finanziaria di base sia la capacità di valutare il rischio. Questa rilevazione condotta nel 2016, individua in tutti i paesi un divario di genere più alto nel caso di domande relative al rischio piuttosto che in quelle relative all'alfabetizzazione finanziaria di base. In media il numero di risposte giuste degli uomini è del 14 per cento più alto di quello delle donne nelle domande di alfabetizzazione, mentre è del 31 per cento superiore per le tre domande specifiche relative al rischio. In Italia il divario di genere è particolarmente elevato anche per quanto attiene l'alfabetizzazione finanziaria di base; infatti, gli uomini sono in grado di rispondere a circa il 25 per cento in più delle domande rispetto alle donne a differenza dell'Austria dove la percentuale del divario è dell'8 per cento (Figura 1.4.27).

Anche dati recenti della Banca d'Italia[123] suggeriscono che il livello di alfabetizzazione finanziaria degli adulti in Italia è basso rispetto agli standard internazionali, in particolare per quanto riguarda

---

al link: http://gflec.org/wp-content/uploads/2015/11/Finlit_paper_16_F2_singles.pdf. Inoltre sull'argomento: Hasler A., Lusardi A. (2017), "*The Gender Gap in Financial Literacy: A Global Perspective*", GFLEC (http://gflec.org/wp-content/uploads/2017/07/The-Gender-Gap-in-Financial-Literacy-A-Global-Perspective-Report.pdf?x87657).

[121] Il divario di genere in Italia in relazione all'alfabetizzazione finanziaria degli adulti è paragonabile a paesi come l'Indonesia e il Brasile.

[122] Allianz (2017), "*When will the penny drop? Money, financial literacy and risk in the digital age*", International Pension Papers 1/2017 (http://gflec.org/wp-content/uploads/2017/01/AGI-IPP_1-17_Financial-Literacy_FINAL.pdf?x87657). La ricerca è stata effettuata a novembre 2016 tramite la somministrazione di questionari a un campione di 1000 persone in ciascuno dei 10 paesi europei (Austria, Belgio, Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna, Svizzera e Regno Unito), significativo per fasce di età, genere e paese.

[123] Di Salvatore A., Franceschi F., Neri A., Zanichelli F., (2018) "*Measuring the financial literacy of the adult population: the experience of Banca d'Italia*", Questioni di economia e finanza, Occasional Papers n. 435, Banca d'Italia.

la conoscenza dei concetti di base e la tendenza a mettere in pratica comportamenti sani quando si gestiscono le risorse finanziarie. Tra i paesi del G20 l'Italia è al penultimo posto, peggio solo l'Arabia Saudita. L'indagine è basata sulla somministrazione di un questionario che indaga su tre aspetti associati: la conoscenza di concetti finanziari di base, il comportamento nella gestione delle risorse finanziarie e gli atteggiamenti intesi come preferenze, abilità che possono influenzare il benessere degli individui. L'analisi mostra che il divario è solo in parte dovuto alla composizione della popolazione in termini di caratteristiche socio-demografiche e emerge che gli italiani sono consapevoli dei loro limiti o almeno più cauti nel valutare il loro livello personale di conoscenza finanziaria. Il punteggio riportato dagli italiani nelle conoscenze dei concetti finanziari di base è di 3,5 punti su un massimo di 7 punti, inferiore alla media G20 pari a 4,3. La percentuale di intervistati che ha raggiunto un punteggio obiettivo minimo (5 o più, secondo la metodologia OCSE) è leggermente superiore al 30 per cento ma decisamente inferiore alla media del G20 che risulta essere pari al 48 per cento. Anche il punteggio del comportamento nella gestione delle risorse finanziarie degli italiani è inferiore alla media del G20: 4,4 rispetto a 5,4 su una scala da 0 a 9. La percentuale di coloro che hanno risposto al questionario che ha raggiunto un punteggio obiettivo minimo (almeno 6 su 9, secondo la metodologia dell'OCSE) è inferiore al 30 per cento, rispetto a una media del G20 del 52 per cento. In Italia il punteggio comportamentale è influenzato negativamente dalla bassa propensione degli italiani a perseguire obiettivi finanziari a lungo termine, tuttavia, gli adulti italiani mostrano una tendenza inferiore a prendere in prestito e questo contribuisce positivamente al punteggio comportamentale. In relazione all'atteggiamento, l'Italia è abbastanza in linea con la media dei paesi del G20 riportando un punteggio leggermente superiore a 3 su un massimo di 5 punti. In base ai tre aspetti analizzati il maggior divario di genere a svantaggio delle donne si registra nella conoscenza delle competenze finanziarie di base (3,63 verso 3,42) mentre il punteggio sul comportamento è sostanzialmente lo stesso. In relazione all'atteggiamento sono le donne a riportare un punteggio maggiore (3,04 verso 3,12), ossia si dimostrano più inclini al risparmio.

L'importanza di una riduzione del divario di competenze finanziarie viene evidenziata anche analizzando le scelte pensionistiche degli individui. Diversi studi suggeriscono che l'alfabetizzazione finanziaria è collegata positivamente alla capacità di pianificare per la propria pensione e che coloro che lo fanno godono, durante la pensione, di un livello di ricchezza significativamente superiore rispetto a coloro che non lo fanno (la capacità di pianificare la pensione determinerebbe l'accumulazione e non viceversa)[124]. Questo è stato verificato anche per il caso italiano in relazione all'adesione o meno a fondi complementari (privati) e ai comportamenti dei lavoratori a seguito della riforma sulla destinazione del trattamento di fine rapporto (TFR) del 2007. L'oggetto della riforma è la possibilità di destinare il TFR a forme pensionistiche complementari piuttosto che mantenerlo presso il datore di lavoro tramite una scelta esplicita; in assenza di indicazioni da parte del lavoratore il trasferimento del TFR avviene automaticamente dal datore di lavoro[125]. In base ai dati sulle competenze finanziarie introdotte nell'indagine sui bilanci delle famiglie di Banca d'Italia prima e dopo la riforma, è emerso che l'alfabetizzazione finanziaria ha un impatto positivo e significativo sulla propensione al risparmio

[124] Lusardi A., Mitchell O. S. (2007), "*Baby boomer retirement security: The roles of planning, financial literacy, and housing wealth*", Journal of Monetary Economics 54 (1), 205-224.
[125] Decreto legislativo 5 dicembre 2005 n. 252.

per la pensione attraverso la contribuzione a un piano complementare e aumenta la probabilità dei lavoratori di trasferire volontariamente (con scelta esplicita) il TFR a un fondo pensione[126].

Le iniziative sperimentate in anni recenti per incidere sull'alfabetizzazione finanziaria delle donne adottano modelli diversi, anche in base alla specifica criticità che intendono aggredire. Vi sono progetti di comunicazione realizzati da enti regolatori tramite siti web con strumenti e materiali didattici ad uso individuale o di organizzazioni della società civile (per esempio quello avviato nel 2010 in Svezia e specificamente mirato ad affrontare problemi di sovraindebitamento di donne dovuti al ricorso al credito a breve termine); progetti costruiti da società private di consulenza finanziaria fatte da donne e rivolto principalmente a clienti donne (per esempio "Frauenfinanzdienst" in Germania); progetti di formazione erogata da enti pubblici e mirata a specifici gruppi considerati vulnerabili, come le donne anziane, immigrate e/o a basso reddito (per esempio, in Canada e Australia)[127].

Considerata la rilevanza delle conoscenze finanziarie per migliorare il benessere sia degli individui sia della società, molti governi hanno predisposto una Strategia Nazionale per l'Educazione Finanziaria (circa 65 paesi nel mondo). L'Italia, come primo passo, ha promosso nel 2015 un censimento delle iniziative intraprese nel triennio precedente per migliorare le competenze finanziarie della popolazione, coinvolgendo le Autorità di vigilanza (Banca d'Italia, Consob, COVIP e IVASS), insieme al Museo del Risparmio, alla Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio e alla Fondazione Rosselli, d'intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) e il Ministero dell'Università, dell'Istruzione e della Ricerca (MIUR)[128]. E' emerso che l'offerta formativa per studenti e adulti è frammentata e si limita alle diffusione di materiale informativo. Le iniziative sono quasi sempre rivolte a una platea generalista e sono risultate poco diffuse quelle tese a raggiungere fasce di popolazione particolarmente fragili o con specifici bisogni, quali donne, anziani o piccole imprese. Sono rare le valutazioni di efficacia degli interventi posti in essere e, anche il monitoraggio, dove condotto, si è limitato per lo più a raccogliere informazioni sul grado di coinvolgimento e soddisfazione dei partecipanti.

Un ulteriore passo è stato recentemente compiuto con l'istituzione del "*Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria*" con Decreto del Ministro dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministro dell'Istruzione dell'università e della ricerca e il Ministro dello Sviluppo economico del 3 agosto 2017[129]. Il Comitato ha il compito di programmare e promuovere iniziative di sensibilizzazione ed educazione finanziaria per migliorare in modo misurabile le competenze dei cittadini italiani in materia di risparmio, investimenti, previdenza, assicurazione (Riquadro I.IX). E' inoltre in corso un aggiornamento del censimento dei programmi di educazione finanziaria attualmente presenti in Italia, condotta dalla Banca d'Italia, che consentirà di raccogliere informazioni sull'offerta formativa disponibile, le sue caratteristiche e la sua evoluzione rispetto alla precedente rilevazione.

---

[126] Fornero E., Monticone C. (2011), "*Financial literacy and Pension plan participation in Italy*", Journal of Pension Economics & Finance / Volume 10 / Issue 4 / October 2011 (https://doi.org/10.1017/S1474747211000473).

[127] Russia Trust Fund for Financial Literacy and Education, Banca Mondiale, OECD, (2013) "*Women and financial literacy: OECD/INFE evidence, survey and policy responses*" (http://www.oecd.org/daf/fin/financialeducation/TrustFund2013_OECD_INFE_Women_and_Fin_Lit.pdf)

[128] La rilevazione sulle iniziative di educazione finanziaria in Italia nel triennio 2012-2014 è disponibile all'indirizzo: https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/altre-pubblicazioni-edufin/iniziative-edufin-2012-2014/rilevazione-educazione-finanziaria-2012-14.pdf

[129] Il Decreto di costituzione del Comitato Educazione Finanziaria è disponibile all'indirizzo: http://www.mef.gov.it/ministero/comitati/comitato-educazione-finanziaria/documenti/Decreto_costituzione_Comitato_Educazione_finanziaria.pdf

Riquadro I.IX – Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria

Tra le prime iniziative lanciate dal Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria vi è l'istituzione del portale "Quello che conta" (http://www.quellocheconta.gov.it/it/), per offrire ai cittadini una fonte informativa autorevole, semplice, rigorosa e indipendente a supporto di decisioni consapevoli nel campo della finanza personale e familiare, dell'assicurazione e della previdenza. Il portale contiene consigli per ridurre il rischio davanti alle scelte sull'impiego delle proprie risorse finanziarie, informazioni e guide pratiche per comprendere i rischi e le opportunità che si presentano in specifiche circostanze. E' corredato di un glossario in continua evoluzione e dalla descrizione dei diversi strumenti bancari, finanziari, previdenziali ed assicurativi accessibili sul mercato. L'accesso ai contenuti è guidato attraverso l'identificazione esemplificativa di momenti che contano nella vita e di nozioni di base utili ad affrontare le scelte di tutti i giorni.

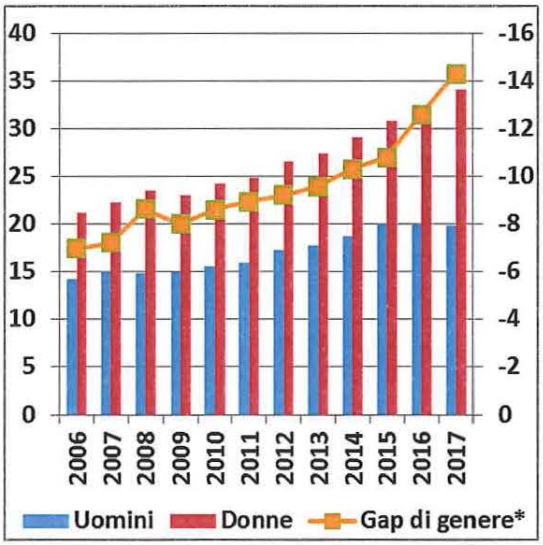
Nell'ambito della strategia di comunicazione del portale vi è una specifica attenzione a incoraggiare il mondo femminile ad avvicinarsi alla finanza, anche tramite un linguaggio che consenta di associare i concetti finanziari alle scelte tipicamente compiute da donne nella vita quotidiana. Il mondo della finanza è, infatti, spesso percepito, anche dalle stesse donne, come rivolto principalmente a un pubblico maschile.

Oltre alla realizzazione del portale, il Comitato sta elaborando linee di attività mirate a portare la finanza nell'universo femminile; tra queste si sta valutando la possibilità di incentivare una maggiore presenza dei temi finanziari nelle riviste o giornali tipicamente letti da un pubblico femminile, la realizzazione di programmi mirati nelle scuole e sul posto di lavoro (su temi finanziari che toccano da vicino i dipendenti), premi dedicati a donne per dimostrata eccellenza nel campo.

Secondo l'approccio del Comitato, più che un soggetto vulnerabile, le donne sono da considerare un target ottimale sul quale intervenire per innalzare le competenze finanziarie dell'intera popolazione grazie alle loro caratteristiche: esse sono maggiormente consapevoli della loro scarsa competenza (nelle indagini dichiarano di non sapere più degli uomini), sono maggiormente coinvolte nell'educazione dei bambini e nell'assistenza agli anziani, hanno dimostrato anche in altri campi un potenziale moltiplicativo sulla società. Per esempio, dall'analisi dei dati sui divari di genere nelle competenze finanziarie degli studenti quindicenni (indagine PISA) emerge una forte capacità di trasmissione di competenze proprio delle donne: a parità di altri fattori, le ragazze con madri che lavorano nel settore finanziario hanno una maggiore alfabetizzazione finanziaria, mentre le carriere dei padri nella finanza non hanno effetti sulle competenze né delle ragazze né dei ragazzi[130].

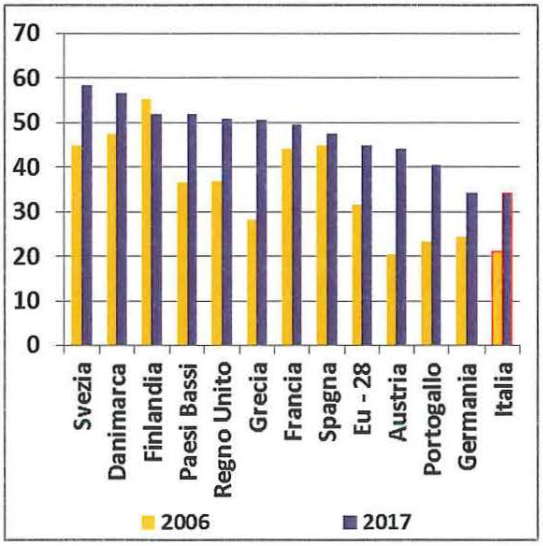
[130] Bottazzi L., Luisardi A, (2016) *"Gender Differences in Financial Literacy: Evidence from PISA Data in Italy"*.

Figura 1.4.1: Percentuale di persone tra 30-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario sul totale in quella fascia d'età, per genere. Percentuale Anni 2006 – 2017.



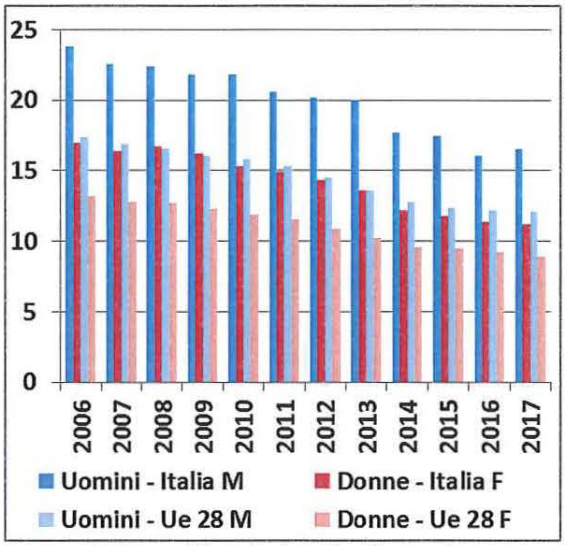
(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.4.2: Percentuale dei donne di 30-34 anni che hanno conseguito un titolo di istruzione terziario sul totale. Anni 2006 e 2017.



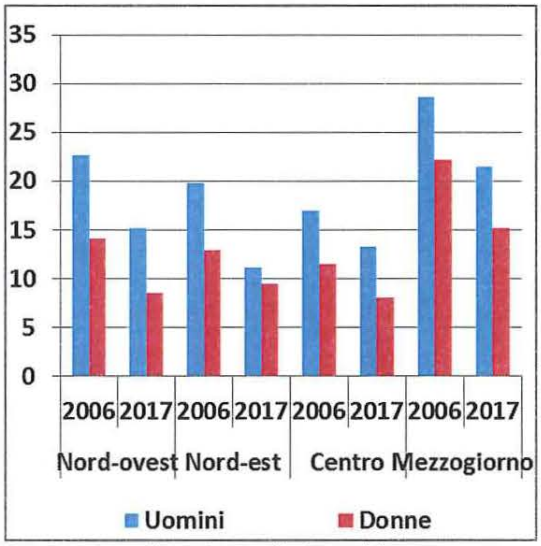
Fonte: Eurostat - Tertiary educational attainment by sex.

Figura 1.4.3: Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, per genere. Anni 2006 – 2017.



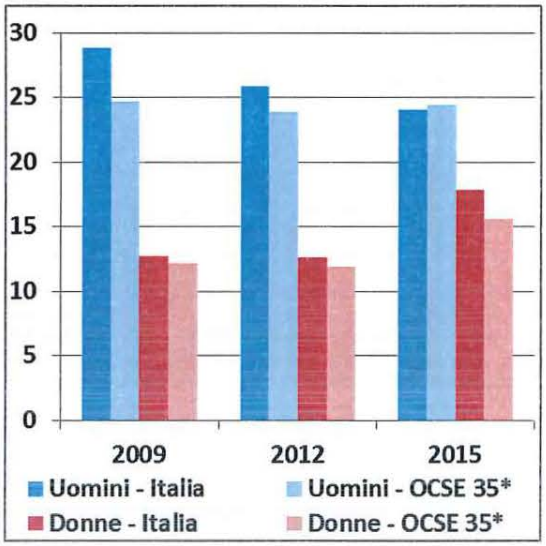
Fonte: ISTAT - Rilevazioni sulle forze di lavoro, EUROSTAT - Labour Force Survey.

Figura 1.4.4: Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione in Italia, per genere e ripartizione geografica. Anni 2006 – 2017.



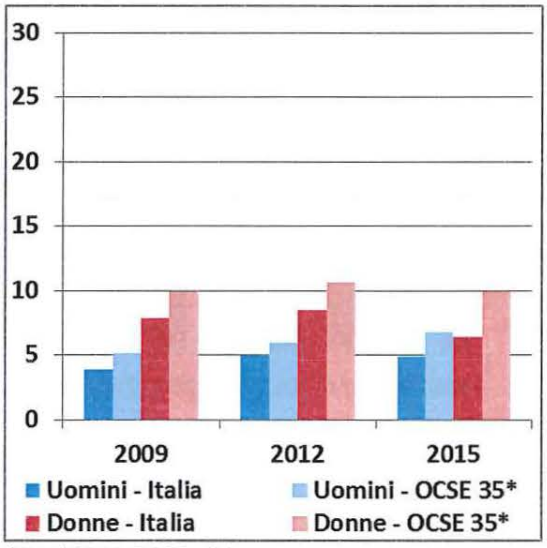
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.4.5: Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in lettura, per genere. Anni 2009, 2012 e 2015.



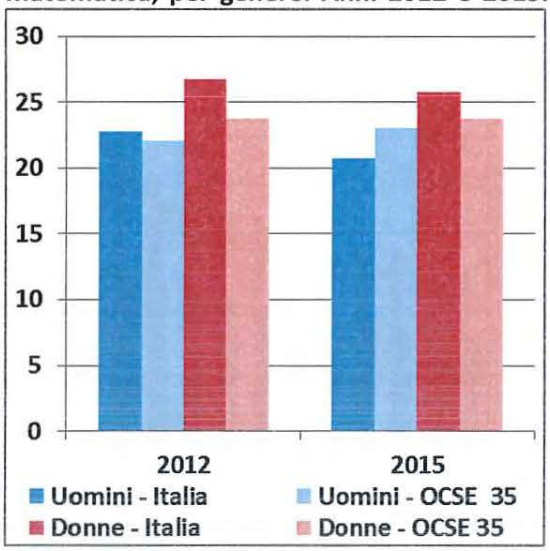
**Dati 2009 OCSE - 34*
Fonte: OCSE PISA: Programme for International Student Assessment.

Figura 1.4.6: Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore in lettura, per genere. Anni 2009, 2012 e 2015.



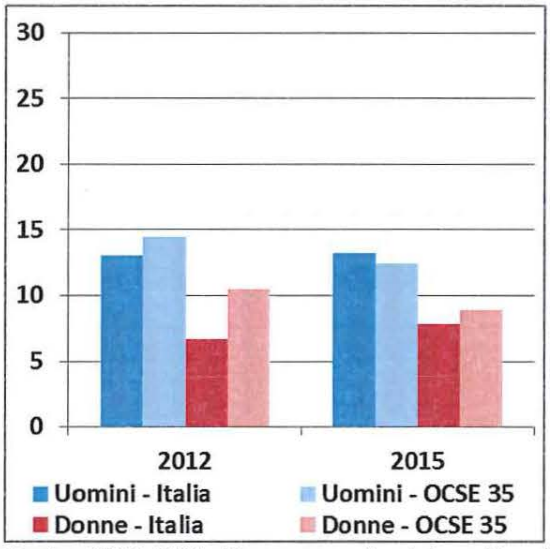
**Dati 2009 OCSE - 34*
Fonte: OCSE PISA: Programme for International Student Assessment.

Figura 1.4.7: Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in matematica, per genere. Anni 2012 e 2015.



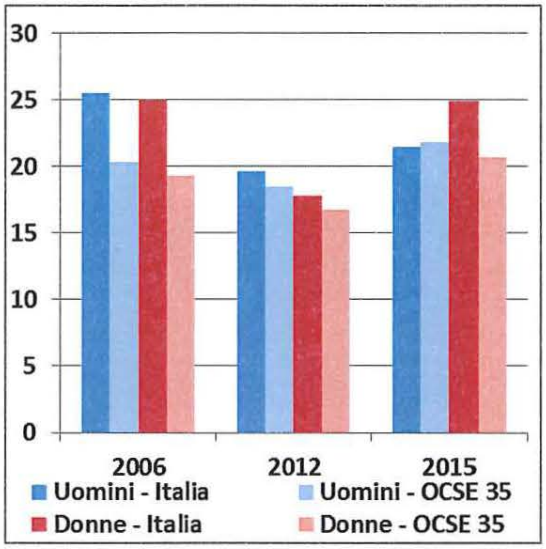
Fonte: OCSE PISA: Programme for International Student Assessment

Figura 1.4.8: Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore in matematica, per genere. Anni 2012 e 2015.



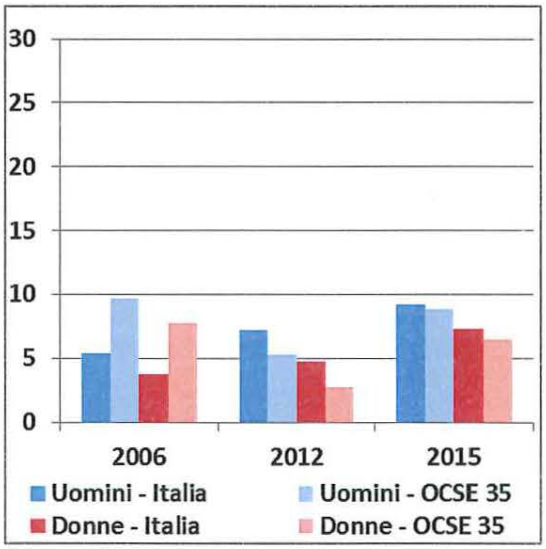
Fonte: OCSE PISA: Programme for International Student Assessment.

Figura 1.4.9: Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in scienze, per genere. Anni 2006, 2012 e 2015.



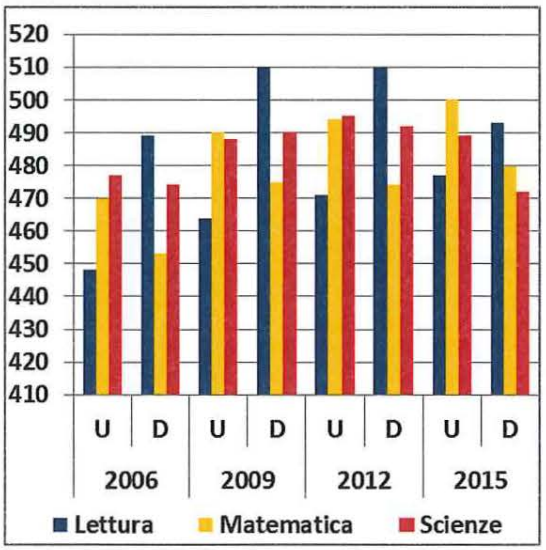
Fonte: OCSE PISA: Programme for International Student Assessment.

Figura 1.4.10: Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore in scienze, per genere. Anni 2006, 2012 e 2015.



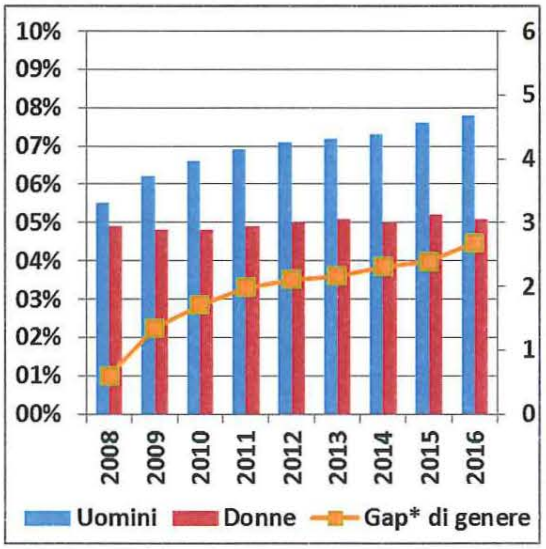
Fonte: OCSE PISA: Programme for International Student Assessment.

Figura 1.4.11: Punteggio riportato dagli studenti italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze, per genere. Anni 2006, 2009, 2012 e 2015.



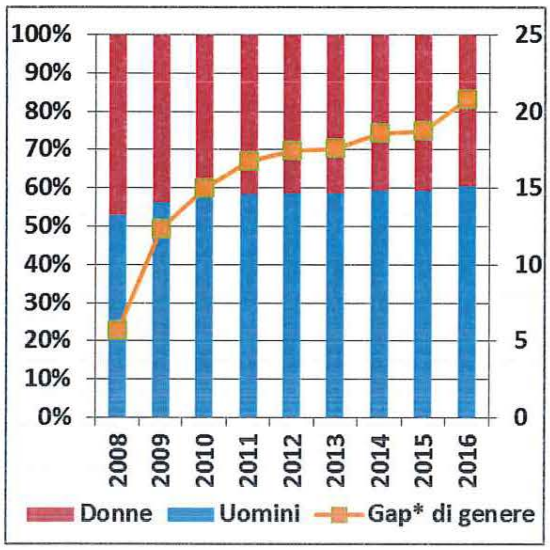
Fonte: OCSE PISA: Programme for International Student Assessment.

Figura 1.4.12: Percentuale dei laureati nell'area STEM (Science, Technology, Engineering, Maths) su 1000 residenti, per genere. Anni 2008 – 2016.



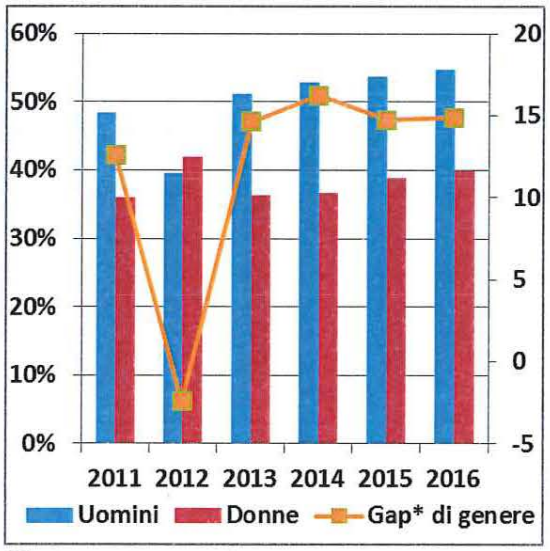
(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Fonte: ISTAT ed elaborazioni Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca - Elaborazione su dati ANS giugno 2017.

Figura 1.4.13: Composizione dei laureati nell'area STEM, per genere. Anni 2008 – 2016.



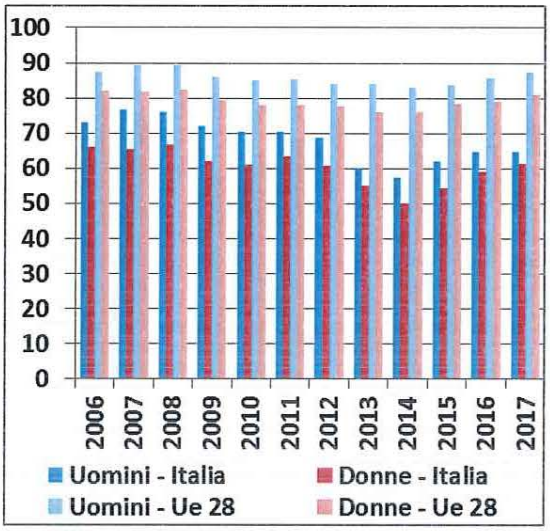
(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne. Fonte: ISTAT e Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca - Elaborazione su dati ANS giugno 2017.

Figura 1.4.14: Percentuale di dottori di ricerca in discipline STEM sul totale dei dottori di ricerca, per genere. Anni 2011 – 2016.



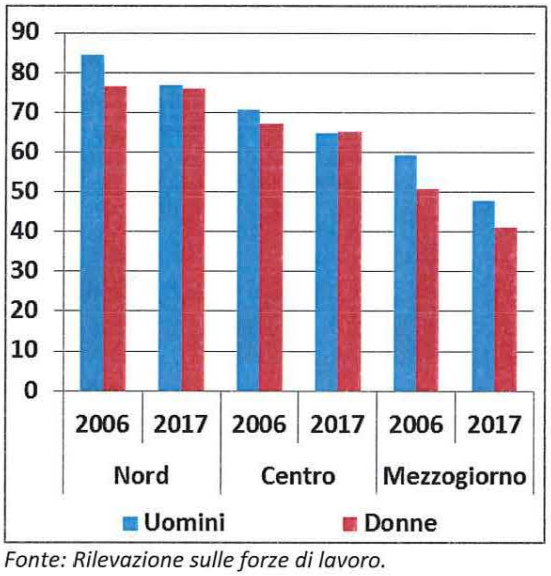
(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne. Fonte: ISTAT e Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca - Elaborazione su dati ANS giugno 2017.

Figura 1.4.15: 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 – 2017.



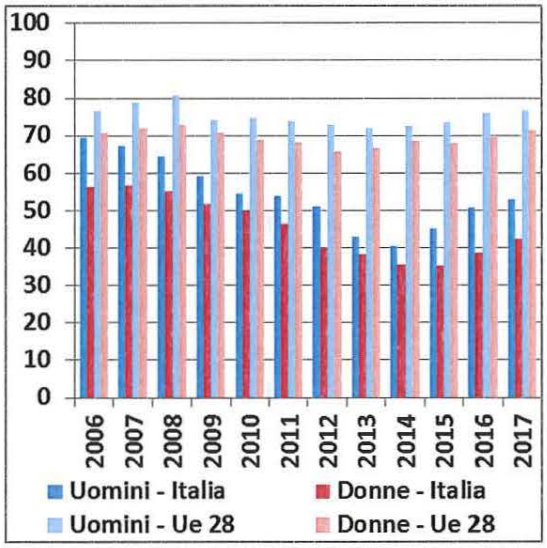
Fonte: Eurostat - Livello di istruzione raggiunto e transizione dall'istruzione al lavoro (basato su EU-LFS).

Figura 1.4.16: Tasso di occupazione dei giovani laureati e dottorati che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere e ripartizione geografica. Anni 2006 – 2017.



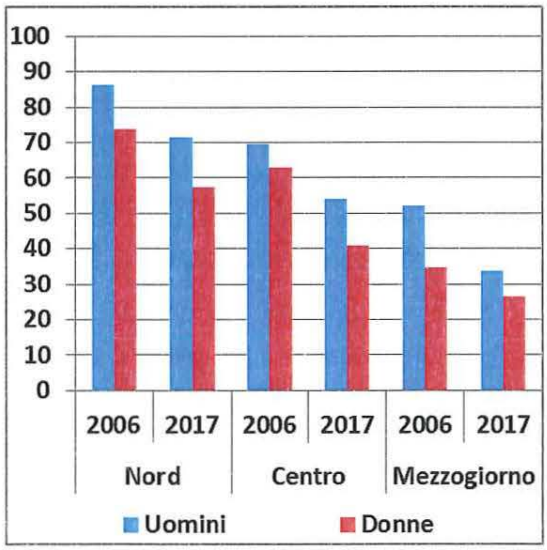
Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.4.17: Tasso di occupazione dei giovani con titolo di istruzione secondario, post-secondario ma non terziario che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere. Anni 2006 – 2017.



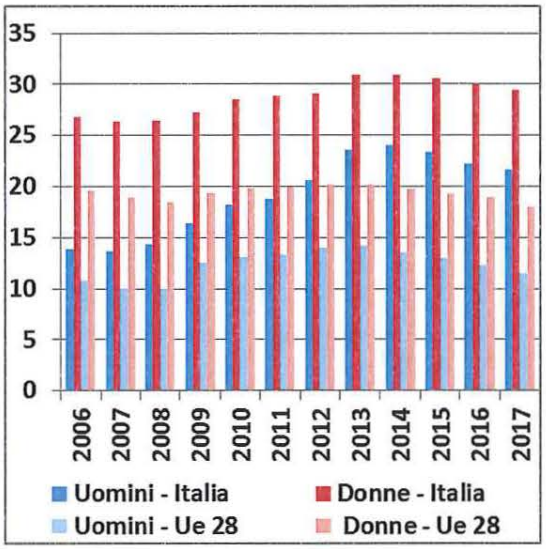
Fonte: Eurostat - Livello di istruzione raggiunto e transizione dall'istruzione al lavoro (basato su EU-LFS).

Figura 1.4.18: Tasso di occupazione dei giovani con titolo di istruzione secondario, post-secondario ma non terziario che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere e ripartizione geografica. Anni 2006 – 2017.



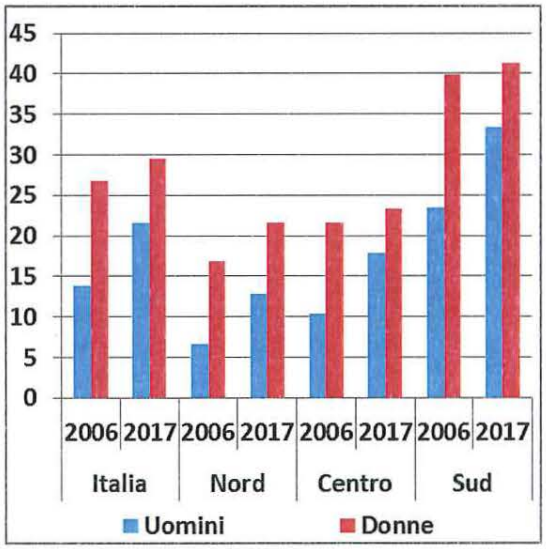
Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.4.19: Giovani che non lavorano e non studiano (Neet) per genere. Anni 2006-2017.



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

Figura 1.4.20: Giovani che non lavorano e non studiano (Neet) per genere e ripartizione territoriale. Anni 2006 e 2017.



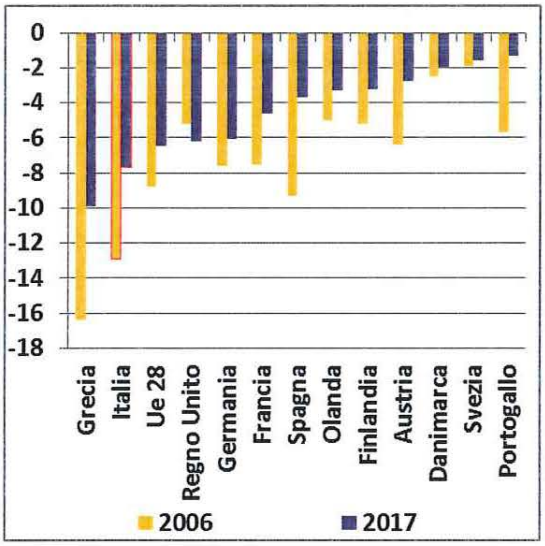
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Tavola 1.4.1: Giovani che non lavorano e non studiano (Neet) per genere. Anni 2006 e 2017.

Paese	Uomini		Donne	
	2006	2017	2006	2017
Grecia	9.1	19.3	25.5	29.2
Italia	13.9	21.7	26.8	29.4
Ue 28	10.8	11.5	19.6	18.0
Unito	6.6	9.1	11.8	15.3
Germania	10.7	7.1	18.3	13.2
Francia	10.8	12.7	18.3	17.3
Spagna	9.6	16.1	18.9	19.8
Olanda	4.4	5.7	9.4	9.0
Finlandia	7.8	10.8	13.0	14.0
Austria	7.7	7.9	14.1	10.7
Danimarca	4.2	8.9	6.7	10.9
Svezia	8.4	6.1	10.3	7.7
Portogallo	9.6	10.6	15.3	11.9

Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS)

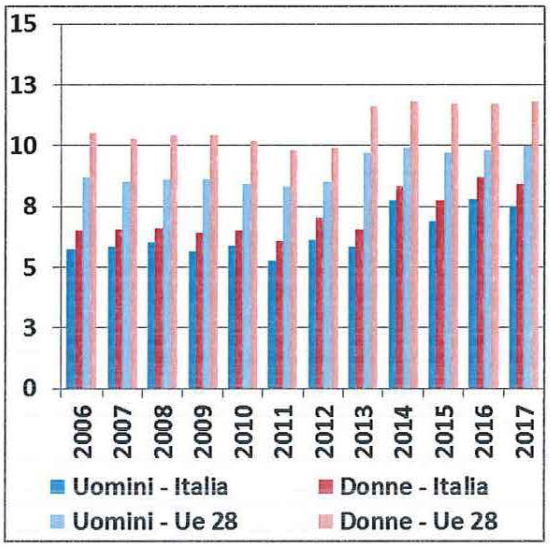
Figura 1.4.21: Divario di genere* relativo ai Giovani che non lavorano e non studiano (Neet). Anni 2006 e 2017.



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

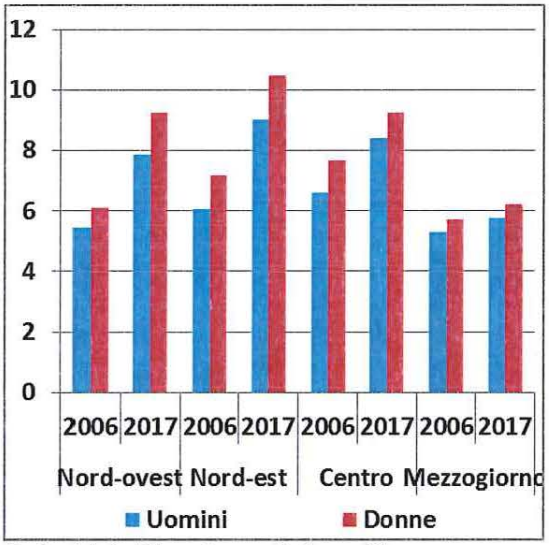
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS)

Figura 1.4.22: Partecipazione alla formazione continua, per genere. Anni 2006 – 2017.



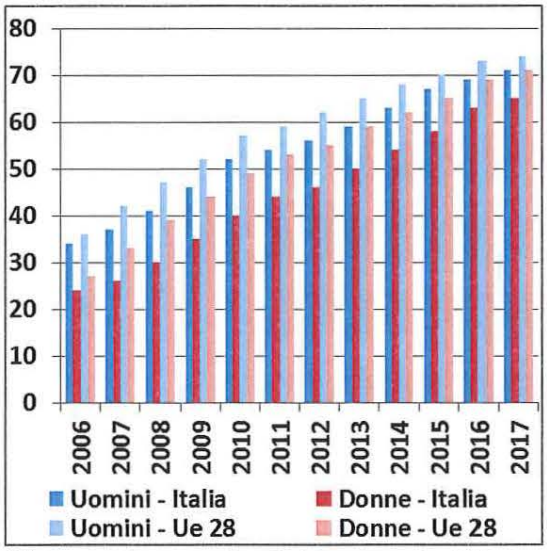
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro, EUROSTAT – European Labour Force Survey.

Figura 1.4.23: Partecipazione alla formazione continua, per genere e ripartizione geografica. Anni 2006 – 2017.



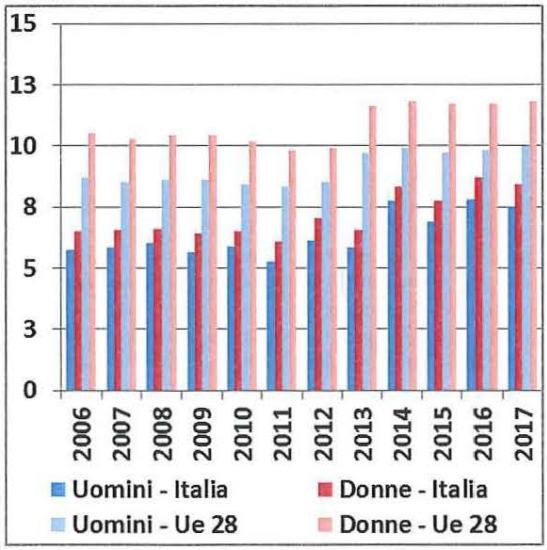
Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.4.24. Percentuale di persone che usano internet tutti i giorni, per genere. Anni 2006 – 2017.



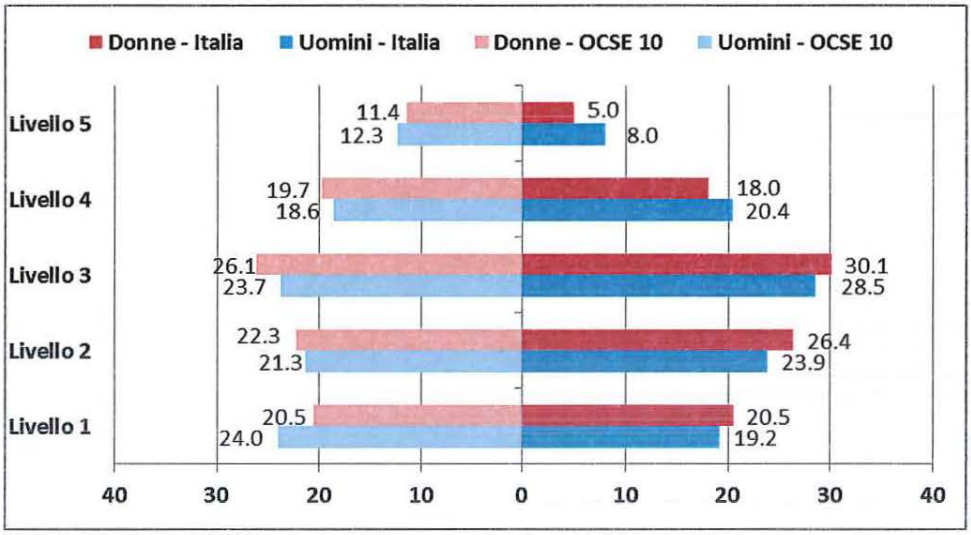
(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Fonte: EUROSTAT – Utilizzo delle ICT dalle famiglie e dagli individui

Figura 1.4.25. Persone che usano un personal computer quotidianamente, per genere. Anni 2006 – 2017.



(*) Dati 2016 non disponibili
Fonte: EUROSTAT – Utilizzo delle ICT dalle famiglie e dagli individui.

Figura 1.4.26 – Percentuale degli studenti 15-enni per livello nelle competenze finanziarie in PISA 2015 e per genere.



Fonte: OCSE, Database PISA FL 2015.

***Livello 1 (punteggio inferiore a 400.33)**: gli studenti possono identificare prodotti e termini finanziari comuni e interpretare le informazioni relative ai concetti finanziari di base. Riconoscono la differenza tra bisogni e desideri e prendono decisioni semplici sulla spesa quotidiana. Riconoscono strumenti base quali una fattura e applicano singole operazioni numeriche di base (addizione, sottrazione o moltiplicazione) in contesti finanziari che probabilmente hanno vissuto personalmente.*

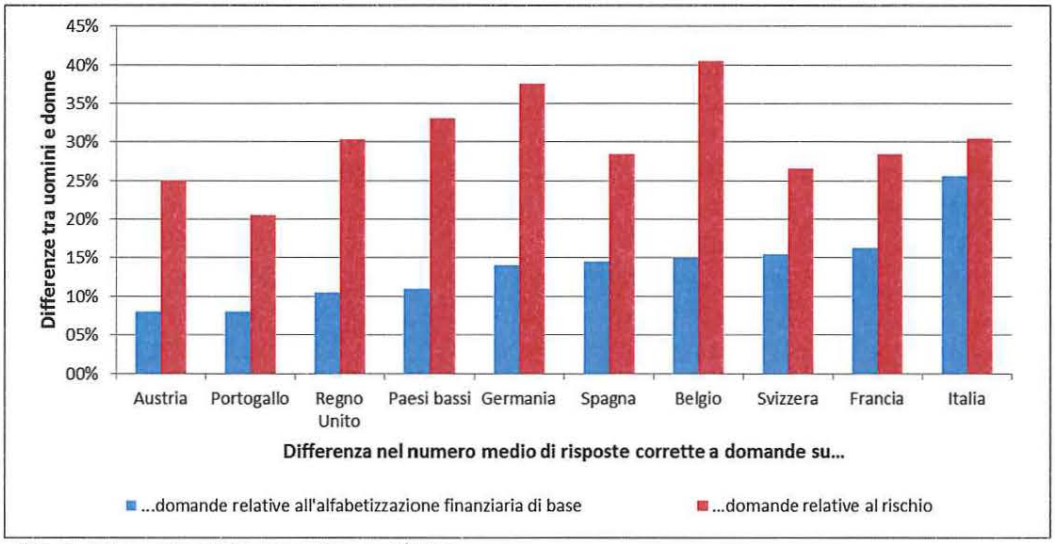
***Livello 2 (punteggio compreso tra 400.33 e 475.10)**: gli studenti iniziano ad applicare le loro conoscenze sui prodotti finanziari comuni e sui termini e concetti finanziari comunemente usati. Possono riconoscere il valore di un bilancio semplice e possono interpretare le caratteristiche salienti dei documenti finanziari quotidiani. Possono applicare singole operazioni numeriche di base, compresa la divisione, per rispondere a domande finanziarie. Mostrano una comprensione delle relazioni tra diversi elementi finanziari, come la quantità di utilizzo e i costi sostenuti.*

***Livello 3 (punteggio compreso tra 475.10 e 549.86)**: gli studenti possono applicare la loro comprensione dei concetti, termini e prodotti finanziari comunemente usati a situazioni che sono rilevanti per loro. Iniziano a considerare le conseguenze delle decisioni finanziarie e possono fare semplici piani finanziari in contesti familiari. Possono interpretare direttamente una serie di documenti finanziari e possono applicare una serie di operazioni numeriche di base, tra cui il calcolo delle percentuali. Possono scegliere le operazioni numeriche necessarie per risolvere problemi di routine in contesti di alfabetizzazione finanziaria relativamente comuni, come i calcoli del budget.*

***Livello 4 (punteggio compreso tra 549.86 e 624.63)**: gli studenti possono applicare la loro comprensione dei concetti e termini finanziari meno comuni ai contesti che saranno rilevanti per loro mentre si spostano verso l'età adulta, come la gestione dei conti bancari e l'interesse composto nel salvare i prodotti. Possono interpretare e valutare una serie di documenti finanziari dettagliati, come estratti conto bancari, e spiegare le funzioni dei prodotti finanziari meno comunemente utilizzati. Possono prendere decisioni finanziarie tenendo conto delle conseguenze a lungo termine, come la comprensione dell'implicazione complessiva dei costi del rimborso di un prestito su un periodo più lungo e possono risolvere problemi di routine in contesti finanziari meno comuni.*

***Livello 5 (punteggio superiore a 624.63)**: gli studenti possono applicare la loro comprensione di una vasta gamma di termini e concetti finanziari a contesti che possono diventare rilevanti per le loro vite a lungo termine. Possono analizzare prodotti finanziari complessi e possono tenere conto delle caratteristiche dei documenti finanziari che sono significativi ma non dichiarati o non immediatamente evidenti, come i costi di transazione. Possono lavorare con un alto livello di accuratezza e risolvere problemi finanziari non di routine, e possono descrivere i risultati potenziali delle decisioni finanziarie, mostrando una comprensione del più ampio panorama finanziario, come la tassa sul reddito.*

Figura 1.4.27 – Differenze di genere nell'alfabetizzazione finanziaria degli adulti.



Fonte: Allianz, International Pensions Papers 1/2017.

1.5 La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi

L'eliminazione di ostacoli per le donne alla partecipazione politica, economica e sociale è un ambito di interesse per le politiche relative alle pari opportunità, soprattutto nei contesti come quello italiano, caratterizzato da una non ancora sufficiente presenza delle donne nelle posizioni apicali della vita pubblica e nelle imprese private, nonché nella partecipazione attiva alla vita politica. Nonostante l'esistenza della parità di diritto, la ripartizione dei poteri e delle responsabilità, così come l'accesso alle risorse economiche, sociali e culturali, restano spesso squilibrati a causa del persistere di modelli tradizionali nei ruoli di donne e uomini. Allo scopo di ottenere un maggiore bilanciamento sono state adottate nel corso degli anni misure volte a favorire una maggiore opportunità per le donne di ricoprire posizioni apicali nel settore privato e in quello della rappresentanza pubblica, tramite l'introduzione di quote di genere.

Più donne nei CdA delle società per azioni in Italia a seguito della legge Golfo-Mosca ma poche per le cariche apicali

Nonostante Il costante aumento dei livelli di istruzione e della partecipazione femminile nel mercato del lavoro, l'accesso delle donne a professioni decisionali e di *management* resta ancora limitato. Si tratta di un fenomeno noto nella letteratura economica come "tetto di cristallo" (*glass ceiling*) che fa riferimento a tutte quelle barriere che impediscono le progressioni di carriere delle donne. Al fine di infrangere il tetto di cristallo, oltre alla Norvegia e all'Italia, Austria, Belgio, Danimarca, Irlanda, Germania, Olanda, hanno introdotto misure per imporre quote di genere nei consigli di amministrazione delle imprese, con differenti regolamentazioni rispetto a: la tipologia di aziende coinvolte, il livello di soglia della quota, la severità delle sanzioni, la natura temporanea o permanente della misura[131]. Una presenza equilibrata fra donne e uomini nelle posizioni decisionali viene infatti considerata come un'opportunità di vantaggio competitivo e di successo per le organizzazioni.

In Italia la presenza femminile all'interno dei CdA delle principali società quotate[132] - rimasta al di sotto del 6 per cento negli anni precedenti il 2011 – è significativamente aumentata fino a raggiungere il 34 per cento nel 2017, un valore decisamente superiore alla media UE-28 pari al 24,3 per cento.

Si tratta di un risultato importante, anche quando confrontato con paesi come la Svezia, la Francia e la Finlandia, caratterizzati da una visibile rappresentanza femminile all'interno dei *board* già da anni addietro (nel 2011 rispettivamente 24,7 per cento, 21,6 per cento e 26,5 per cento)[133]. Sebbene caratterizzati da livello di partenza superiore, la presenza delle donne nei ***board*** **delle**

---

[131] In Norvegia dal 2006 tutte le società quotate devono avere almeno il 40 per cento di donne nel consiglio d'amministrazione, pena lo scioglimento dell'azienda stessa; si tratta di una misura permanente, che ha imposto un'immediata modifica della composizione di genere dei consigli di amministrazione. Altri esempio sono quelli della Spagna che ha adottato provvedimenti simili (anche se con sanzioni meno vincolanti), e della Francia, dove si prevedeva entro il 2015 una presenza delle donne all'interno delle imprese quotate e di quelle a controllo pubblico non inferiore al 40 per cento (con una introduzione graduale che prevedeva fosse non inferiore al 20 per cento entro il 2012).

[132] Le società quotate considerate sono quelle comprese nel FTSE MIB, indicatore più significativo della Borsa Italiana. Tale paniere racchiude le azioni delle 40 società italiane, anche se hanno sede legale all'estero, quotate sull'MTA con maggiore capitalizzazione, flottante e liquidità.

[133] Per consentire un confronto con altri paesi, per ognuno si considerano le società afferenti all'indicatore più significativo di ciascuna Borsa nazionale.

principali società quotate nelle borse nazionali dei vari paesi europei non ha visto una evoluzione rapida e positiva come quella in Italia (Figure 1.5.1, 1.5.2, 1.5.3).

L'importante risultato italiano è attribuibile in larga misura all'introduzione di quote di genere. La legge 120/2011 (legge Golfo-Mosca), nel modificare il Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria[134], ha promosso la parità di genere nelle posizioni di vertice stabilendo che nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società per azioni quotate e a controllo pubblico non quotate, almeno un terzo dei membri debba appartenere al genere meno rappresentato. L'introduzione dell'obbligo è efficace dal primo rinnovo degli organi sociali a partire dal 2012 e a tempo, per tre mandati consecutivi (si tratta quindi di un obbligo temporaneo). Per assicurare una gradualità di applicazione del principio, è stato previsto che dal 2012 gli organi collegiali di aziende quotate e dal 2013 quelli di società a controllo pubblico non quotate debbano essere composti almeno per un quinto dal genere meno rappresentato, per poi aumentare a un terzo per i successivi due mandati. In caso di mancato raggiungimento della quota è prevista una diffida da parte dell'apposita Autorità di vigilanza, nel caso specifico la Consob per le società quotate e il Presidente del Consiglio dei Ministri ovvero il Ministro delegato per le pari opportunità per le società a controllo pubblico, con successiva applicazione di una sanzione pecuniaria[135] (nel caso delle società quotate) e il rischio di un azzeramento degli organi sociali in caso di perdurante inadempienza.

A due anni dall'applicazione della legge Golfo-Mosca, considerato l'insieme più ampio di tutte le società quotate (e non solo quelle principali), la percentuale di donne nei CdA italiani è raddoppiata (dall'11,6 per cento del 2012 ha raggiunto il 22,7 per cento nel 2014) e a cinque anni dall'applicazione è triplicata, fino a rappresentare almeno un terzo (pari al 33,6 per cento)[136]. Oltre il 70 per cento delle 227 società quotate alla Borsa di Milano ottemperano l'obbligo di un terzo degli incarichi al genere meno rappresentato, tuttavia solo per l'11 per cento (ossia 26 società) la quota supera il minimo richiesto.

Le donne presenti negli organi amministrativi e di controllo delle società quotate risultano lievemente più giovani dei loro colleghi uomini. Infatti, nell'ambito dei membri del CdA, l'età media è di 52 anni per le donne contro 59 anni per il uomini, tra gli Amministratori delegati di 53 contro 57 anni e tra i presidenti dei CdA di 63 contro 64 anni. Situazione analoga nei collegi sindacali, in cui le donne hanno mediamente 51 anni contro i 54 degli uomini e in cui i presidenti hanno 53 anni se sono donne e 59 anni se sono uomini.

Le società quotate che hanno visto aumentare le consigliere non sempre hanno consentito alle stesse di raggiungere la posizione di amministratore delegato o quella di massima responsabilità dell'impresa: gli amministratori sono più frequentemente uomini che donne e i progressi su questo fronte sono molto più lenti. A fine 2017 la carica di Amministratore delegato era affidata a sole 18 donne (il 7,9 per cento delle società), una in più rispetto del 2016. Di poco più alto il numero di donne che ricoprono la carica di Presidente del CdA, pari a 23 ossia due in più del 2016; nell'ambito dei collegi sindacali, il ruolo di Presidente è ricoperto da 46 donne, pari a una quota del 20 per cento di tutte le società quotate.

---

[134] Decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998.

[135] La sanzione pecuniaria è tra 100 mila e un milione di euro 1.000.000,00 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. Prevede anche un termine di tre mesi per l'adeguamento. In caso di ulteriore inottemperanza, è prevista quale sanzione la decadenza dalla carica per tutti i componenti dell'organo sociale.

[136] Il *trend* crescente è confermato anche da dati CERVED nella pubblicazione di gennaio 2018 "*Le donne ai vertici delle società italiane*".

La scarsa presenza femminile ai vertici del *management* trova riscontro anche limitando l'attenzione alle principali società quotate, per le quali in Italia la carica di Presidente del CdA raggiunge l'11,8 per cento nel 2017, dato in ogni caso superiore alla media europea del 7,1 per cento (UE-28). La carica di amministratore delegato delle principali società quotate italiane invece, risulta ricoperta esclusivamente da uomini dal 2012 al 2017. Per la stessa carica, nei paesi europei vi è in media una maggiore rappresentanza femminile, ancorché a un livello piuttosto basso, che è passato dal 2,5 per cento nel 2012 al 5,5 per cento nel 2017. Per le cariche dirigenziali ossia cariche negli organi decisionali più alti (solitamente indicati come il consiglio di sorveglianza e il consiglio di gestione in caso di un sistema di *governance* dualistico e il consiglio di amministrazione in un sistema monistico), la percentuale femminile in Italia è in crescita dal 2012 (4,3 per cento) e raggiunge il 9,9 per cento nel 2017. In Europa (UE-28) tale valore dal 10,4 per cento del 2012 raggiunge il 15,8 per cento (Figure 1.5.4, 1.5.5, 1.5.6).

L'introduzione delle quote di genere negli **organi di vertice delle società (non quotate) a controllo pubblico** a partire dal,2013 ha contributo anche in questo caso a un forte aumento della presenza delle donne. Tra il 2014 e il 2017 il numero di donne nei CdA e nei Collegi sindacali delle società a controllo pubblico è aumentato di 660 unità, passando dal 17,6 per cento al 30,9 per cento: la presenza femminile si attesta al 26,2 per cento nei CdA delle controllate pubbliche (14,8 per cento nel 2014), al 32,1 per cento nei Collegi sindacali (18 per cento) e al 40,5 per cento tra i Sindaci supplenti (24,7 per cento) (Figura 1.5.7). Il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica) ha previsto una forte riduzione del numero delle società controllate da pubbliche amministrazioni rientranti nel perimetro di applicazione del D.P.R. n. 251/2012 e ha inoltre sancito che, "di norma", l'organo amministrativo delle società a controllo pubblico sia costituito da un amministratore unico. Anche in relazione alle previsioni del citato d. lgs. n. 175/2016 si è ridotto del 20 per cento il numero delle società pubbliche (diminuite da 3954 che si contavano nel 2014 alle 3154 a gennaio 2018) che devono rispettare le norme sull'equilibrio di genere e vi è stata, inoltre, una forte diminuzione del numero di uomini negli organi collegiali (da 19 a 11 mila), mentre è aumentato da 4301 a 4963 il numero di donne quale effetto dell'applicazione delle quote di genere.

Anche tra le società italiane che non sono oggetto di norme specifiche sulla parità di genere si nota una tendenza in aumento, seppur lenta, della rappresentanza femminile negli ultimi anni. Infatti dal 13,8 per cento di donne nei *board* di tali società nel 2012 si raggiunge il 17,4 per cento nel 2017 (Figura 1.5.8). Nei *board* delle piccole e medie imprese le donne sono relativamente più presenti ma si registra una crescita della presenza delle donne più consistente soprattutto nelle società di maggiori dimensioni (nelle società che fatturano più di 200 milioni di euro dal 9,9 per cento del 2012 si è passati al 14,2 per cento nel 2017, tra quelle con ricavi compresi tra 50 milioni e 200 milioni dal 13,1 per cento al 15,5 per cento, e infine per quelle con fatturato tra i 10 e i 50 milioni dal 16,8 al 18,8 per cento). Nonostante le tendenze generali positive, tra il 2012 e il 2017 è tornato leggermente a diminuire il numero di società che hanno nel *board* almeno una donna, con una quota che è passata dal 48,5 per cento al 48,2 per cento. In compenso è cresciuta (dal 26,2 per cento al 30,1 per cento) la quota di aziende in cui le donne sono almeno un terzo dei membri del board, raggiungendo e superando quindi la soglia richiesta alle società quotate. Considerando le società con ricavi superiori a 10 milioni di euro, si nota che il numero di donne che occupano il ruolo di amministratore delegato o la massima carica operativa dell'impresa è in crescita. A fine 2017 risultano a capo dell'impresa 1473 donne e rispetto al 2012 l'incremento è di 133 unità. Anche in tal caso, le donne a capo di società sono più presenti nelle piccole e medie imprese piuttosto che nelle società con fatturato superiore ai 200 milioni di euro (nel 2017 rispettivamente 11,5 per cento e 6,3 per cento).

I benefici di una maggiore rappresentanza femminile negli organi di governo delle società, secondo alcuni osservatori, non sono solo culturali ma potrebbero avere ripercussioni di lungo periodo sulla presenza delle donne nelle aziende e sull'organizzazione del lavoro, favorendo forme più flessibili, la conciliazione tra vita professionale e privata, un maggiore *welfare* aziendale, nonché spingendo altre donne nelle aziende a ricoprire ruoli apicali (Riquadro I.X.a e Riquadro I.X.b).

Riquadro I.X.a – Analisi economica degli effetti della Legge Golfo-Mosca

Come è noto, la legge 120 del 2011 (detta Golfo-Mosca dai nomi delle prime firmatarie) introduce in Italia l'obbligo per le società quotate di rispettare una soglia di rappresentanza per entrambi i generi nei consigli di amministrazione e collegi sindacali. In diversi paesi europei sono state introdotte in anni recenti norme similari.

La Norvegia è stato il paese pioniere nell'introduzione da una quota di genere nei consigli di amministrazione (pari al 40 per cento), che risale al 2003-2004. Gli studi esistenti si sono quindi concentrati sul caso della Norvegia. E' interessante analizzare il caso Italiano non solo perché è il paese che ha introdotto le quote subito dopo la Norvegia, ma perché si tratta di un paese molto diverso e generalmente più indietro in tema di eguaglianza di genere. In particolare, è interessante capire e cercare di misurare quali siano, al di là della maggiore presenza di donne nei *board* delle società quotate, gli effetti economici della legge Golfo-Mosca.

L'analisi degli effetti della legge sull'introduzione delle quote di genere si può articolare rispetto a diverse domande: se le quote abbiano cambiato la selezione dei membri dei *board*; se abbiano avuto un impatto sulla *performance* aziendale; se abbiano prodotto effetti sui rendimenti sui mercati finanziari al momento del loro annuncio e al momento delle elezioni; e infine se abbiano avuto impatto sulla composizione per genere della forza lavoro nelle imprese soggette alla legge (per questo aspetto si rimanda al Riquadro I.X.b).

Partendo dagli **effetti sulla selezione dei membri dei *board***, l'analisi si basa sulla creazione di un database a partire dalla raccolta manuale dei curriculum dei 4627 membri dei CdA e collegi sindacali nel periodo 2007-2014 per le società quotate italiane, confrontando la situazione delle stesse aziende prima e dopo le elezioni con le nuove regole della Golfo-Mosca e confrontando nello stesso momento la situazione di tre gruppi di aziende sottoposte, in modo causale, alla prima applicazione della legge in anni diversi[137].

Più specificatamente, per ogni consigliere e sindaco vengono considerate le caratteristiche individuali quali genere, età, livello e campo di istruzione, appartenenza alla famiglia. L'analisi è basata su due metodologie alternative: in primo luogo il confronto per ogni azienda del cambiamento di ciascuna variabile avvenuto tra un'elezione e l'altra in assenza e in presenza di quote. Si considera una prima coorte di

[137] Ferrari G., Ferraro V., Profeta P. e Pronzato C. (2018), *Do Board Gender Quotas Matter? Selection, Performance and Stock Market Effects*, IZA Discussion Papers No. 11462. Il lavoro è stato sviluppato nell'ambito del progetto "*Women mean business and economic growth*" del Dipartimento pari opportunità – Presidenza del Consiglio dei ministri, finanziato dalla DG Justice della Commisione europea, con partnership scientifica del Centro Dondena dell'Università Bocconi. Cfr. http://ftp.iza.org/dp11462.pdf

aziende che ha le elezioni del *board* nel 2007 e nel 2010 senza obbligo di quote e poi nel 2013 con l'obbligo delle quote di genere. Si stima quindi l'effetto della quota misurando la differenza dell'indicatore considerato tra il cambiamento dal 2010 al 2013 e quello dal 2007 al 2010. Per la seconda coorte il discorso è analogo, ma gli anni di elezione del *board* senza quote sono il 2008 e 2011 e con le quote il 2014.

La seconda metodologia confronta il livello di ogni indicatore per tre gruppi di aziende nello stesso anno, e cioè nel 2013. A giugno 2013 vi è un gruppo di società che hanno già rinnovato gli organi con l'obbligo delle quote, un gruppo che ha rinnovato nel cosiddetto periodo di transizione (nel 2012, quando la legge era approvata ma non ancora da implementare) e un gruppo il cui organo è in carica da prima della legge. Poiché le società sono allocate in modo casuale in uno dei tre gruppi, confrontando gli indicatori medi nei tre gruppi si ottiene una stima dell'effetto della legge.

Le due metodologie danno risultati simili: a seguito dell'introduzione di quote di genere, aumenta il numero di donne nei *board* anche al di sopra della soglia richiesta nel primo rinnovo pari al 20 per cento; aumenta il livello di istruzione di tutti i membri (uomini e donne, in particolare istruzione post-laurea) e riduce l'età. E' stato inoltre verificato che maggiore istruzione e minore età risultano le caratteristiche che il mercato finanziario riconosce associate a maggiori rendimenti. Non si riscontra invece un aumento dei membri legati alla famiglia proprietaria, né un chiaro aumento del numero di posizioni tenute da ciascun componente. Confrontando poi le caratteristiche dei nuovi componenti e degli uscenti, emerge che dopo le quote i nuovi membri sono più qualificati di quelli uscenti.

Passando alla **relazione tra *leadership* femminile e *performance* aziendale**, l'introduzione delle quote di genere ci permette di verificare con tecniche rigorose quella che, secondo numerose relazioni di istituzioni non accademiche, appare una relazione positiva: più donne ai vertici, migliori *performance*. La maggior parte dei risultati esistenti di istituzioni non accademiche non ha validità scientifica, in quanto stima delle semplici correlazioni e non un rapporto di causalità. In altri termini, se le aziende con più donne nel *board* hanno più profitti non significa che sono le donne nei *board* a far aumentare i profitti, potrebbe anche essere che le aziende con profitti maggiori tendono a nominare più donne, oppure che altri elementi, come per esempio una cultura favorevole alla *leadership* femminile, si associno sia a una maggiore presenza di donne sia a migliori risultati. Per poter distinguere tra correlazione e causalità occorre un cambiamento esogeno che abbia impatto sulla presenza di donne ma non direttamente sulla *performance*. L'introduzione di quote di genere rappresenta quindi un'ottima occasione, poiché è esattamente lo "strumento" che permette di identificare se un aumento di donne ha effetti causali sulla performance.

Nel caso italiano, la legge 120 del 2011 può pertanto essere utilizzata come strumento per stimare l'impatto della percentuale di donne nei *board* su diversi indicatori di performance: numero di impiegati, produzione, profitti, debiti a lungo e breve termine, rendimento (ROA), valore dell'azienda (Tobin's Q), fatturato. Utilizzando dati proveniente dalla fonte AIDA, integrati con altre fonti, come Datastream e Bankscope, le stime a variabili strumentali e effetti fissi per azienda, condotte sulle società quotate italiane nel periodo 2010-2015 rivelano la non sussistenza di cambiamenti statisticamente significativi sotto il profilo della *performance* aziendale misurata dagli indicatori sopra citati. Un altro indicatore di *performance*, trattandosi di società

quotate, è la volatilità dei prezzi delle azioni sul mercato: in questo caso l'analisi effettuata identifica una riduzione significativa della volatilità[138].

Questi risultati ci permettono di verificare quello che sappiamo sulla relazione tra presenza delle donne nei *board* e *performance* aziendale dagli unici studi esistenti che adottano un approccio causale, cioè quelli condotti sulla Norvegia. Gli studi sulla Norvegia tuttavia non giungono a una conclusione univoca: il primo influente studio trova effetti negativi dell'introduzione di quote di genere sul valore delle aziende[139], che dipenderebbero dalla scarsa esperienza delle donne entrate nei CDA a seguito delle quote. Questo studio però è stato recentemente contestato[140]: grazie infatti all'utilizzo di stime più robuste, che tengono conto che le elezioni dei *board* avvengono alla stessa data per tutte le aziende, gli effetti negativi sparirebbero. Il caso italiano si presenta particolarmente interessante: poiché le elezioni dei *board* in Italia avvengono in date diverse per ogni azienda, l'identificazione degli effetti è metodologicamente più forte di qualsiasi stima fatta sulla Norvegia. Inoltre, l'assenza di effetti significativi sulla performance, mostra che la presenza di donne nei *board* non ha un effetto causale di miglioramento della performance aziendale, ma neanche la danneggia, almeno nel breve periodo per il quale è stato possibile svolgere l'analisi.

Per quanto attiene agli **effetti sul rendimento del titolo sui mercati finanziari** sia nel momento dell'annuncio dell'introduzione di quote, sia nel momento delle elezioni. Utilizzando la tecnica dell'*event study*[141] per l'Italia e il confronto con un altro paese simile ma senza obbligo di quote (la Spagna, dove c'è solo una raccomandazione per il numero di donne nei *board*) si verifica che i rendimenti delle azioni non hanno cambiamenti associabili all'annuncio dell'introduzione delle quote. L'*event study* condotto per il caso italiano ha utilizzato come date dell'annuncio il 15 Marzo 2011 (data dell'approvazione della legge Golfo-Mosca in Senato) e il 28 Luglio 2011 (data dell'approvazione in Parlamento). Quando poi l'*event study* è condotto intorno alla data delle elezioni, l'analisi mostra un aumento del rendimento delle azioni nelle elezioni con quote[142]

Infine, è possibile stimare gli **effetti della legge sul rendimento del titolo sui mercati finanziari,** sia nel momento dell'annuncio dell'introduzione di quote, sia nel momento delle elezioni. Utilizzando la tecnica dell'*event study*[143] per l'Italia e il confronto con un altro paese simile, ma senza obbligo di quote (la Spagna, dove c'è solo una raccomandazione per il numero di donne nei *board* ma non un vero e proprio obbligo) si verifica che i rendimenti delle azioni non hanno cambiamenti associabili all'annuncio dell'introduzione delle quote. L'*event study* condotto per il caso italiano ha utilizzato come date dell'annuncio il 15 Marzo 2011 (data dell'approvazione della legge Golfo-

---

[138] Ferrari G., Ferraro V., Profeta P. e Pronzato C. (2018), *Do Board Gender Quotas Matter? Selection, Performance and Stock Market Effects*, IZA Discussion Papers No. 11462. Cfr. http://ftp.iza.org/dp11462.pdf

[139] Ahern and Dittmar (2012), *The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation,* Quarterly Journal of Economics 2012.

[140] Eckbo et al. (2017) How Costly Is Forced Gender-Balancing of Corporate Boards?, SSRN Electronic Journal 2018

[141] L'*event study*, una tecnica comune in campo finanziario, analizza il comportamento di una serie storica (tipicamente rendimenti dei titoli o volumi di scambio) nel periodo intorno a un determinato avvenimento.

[142] Ferrari G., Ferraro V., Profeta P. e Pronzato C. (2018), *Do Board Gender Quotas Matter? Selection, Performance and Stock Market Effects*, IZA Discussion Papers No. 11462. Cfr. http://ftp.iza.org/dp11462.pdf

[143] L'*event study*, una tecnica comune in campo finanziario, analizza il comportamento di una serie storica (tipicamente rendimenti dei titoli o volumi di scambio) nel periodo intorno a un determinato avvenimento.

Mosca in Senato) e il 28 Luglio 2011 (data dell'approvazione in Parlamento). Quando poi l'*event study* è condotto intorno alla data delle elezioni per ciascun *board*, l'analisi mostra un aumento del rendimento delle azioni nelle elezioni con quote.[144]

In sintesi, gli studi ad oggi presenti hanno identificato un effetto di selezione positiva significativo, una riduzione causale della volatilità dei prezzi delle azioni e un aumento significativo dei rendimenti delle azioni nelle elezioni con quota. Non sono invece evidenti effetti significativi sulla performance aziendale e sul mercato del lavoro (cfr. Riquqadro I.X.b). D'altra parte potrebbe essere necessario un orizzonte temporale più lungo per valutare questo tipo di impatti, mentre i risultati sul mercato azionario e la selezione ai rinnovi degli organi sono più immediati da misurare. E' presto quindi per capire davvero se gli effetti positivi della presenza femminile, attraverso le quote di genere, sulla selezione dei vertici (più elevata qualità per tutti) e sui mercati finanziari (minore volatilità dei titoli e migliori rendimenti alla data delle elezioni con quote) si tradurranno in migliori performance aziendali, in diverse pratiche lavorative (part-time....) e in una diversa selezione per genere della classe dirigente e lavoratrice italiana. Occorre continuare la raccolta puntuale dei numerosi dati necessari per le analisi e il monitoraggio dell'applicazione della legge per dare in futuro una risposta a queste importanti domande.

Riquadro I.X.b – Leadership femminile e differenziali di genere all'interno delle imprese: analisi della riforma dei CdA in Italia.

Diversi lavori nella letteratura di *corporate governance* hanno messo in evidenza come le caratteristiche individuali dei *manager* influenzino il modo in cui le imprese sono governate. Non esiste, tuttavia, alcun consenso sul fatto che le quote di genere possano influenzare le politiche d'impresa migliorando le opportunità lavorative di altre donne. Molte sono le ragioni per cui le quote potrebbero avere degli effetti positivi sulle carriere di altre donne. Innanzitutto, le donne presenti nei consigli di amministrazione potrebbero rappresentare un modello positivo a cui altre donne in azienda potrebbero ispirarsi. In maniera più diretta, l'incremento della rappresentanza femminile nei ruoli di *management* potrebbe influenzare le politiche del lavoro d'impresa favorendo l'assunzione e/o la promozione di altre donne in posizione apicali. Inoltre, una maggiore rappresentanza femminile nel CdA potrebbe influenzare le politiche di gestione delle risorse umane promuovendo delle misure che migliorino la conciliazione tra vita professionale e vita famigliare. La presenza di donne *leader* potrebbe, tuttavia, anche avere degli effetti negativi sulle opportunità di lavoro delle altre donne, qualora dovesse prevalere il cosiddetto comportamento di "ape regina", secondo il quale donne che hanno ottenuto il successo in una carriera dominata da uomini, tendono a danneggiare le carriere di altre donne.

Sebbene generalmente la presenza di donne *manager* viene correlata ad una migliore valutazione dei risultati lavorativi delle altre donne, esiste evidenza empirica che in

[144] Ferrari G., Ferraro V., Profeta P. e Pronzato C. (2018), *Do Board Gender Quotas Matter? Selection, Performance and Stock Market Effects*, IZA Discussion Papers No. 11462. Cfr. http://ftp.iza.org/dp11462.pdf

alcuni ambienti lavorativi maschili si verifichi l'opposto[145]. In letteratura vi è evidenza di una relazione generalmente negativa tra differenziali di genere e *leadership* femminile[146]. Esiste poi evidenza di una relazione positiva tra diversità di genere nei consigli di amministrazione e presenza di donne *manager* all'interno dell'impresa[147] La ricerca empirica su questo tema risulta però ancora estremamente limitata.

Agganciando dati dell'archivio INPS sulla composizione di genere, distribuzione salariale, presenza di *part-time*, assunzioni e separazioni nelle aziende quotate alle informazioni relative alla composizione di genere e con le date di rinnovo dei loro CdA[148], è possibile una prima analisi degli effetti della riforma Golfo Mosca sulle disparità di genere all'interno dell'impresa in Italia. Poiché l'incremento della rappresentanza femminile all'interno dei CdA è determinato dalla riforma, è possibile identificare l'effetto causale delle quote sulle disparità di genere all'interno dell'impresa eliminando il problema di causalità inversa, ovvero escludendo la possibilità che politiche d'impresa con cultura paritaria, abbiano come effetto una maggiore presenza di donne nei CdA.

L'effetto della riforma è stato valutato comparando circa 200 imprese quotate per il periodo che va dal 2008 al 2016, prima e dopo l'introduzione della legge, ma anche comparando le stesse imprese prima e dopo la riforma con un campione d'imprese gemelle costruito con adeguati strumenti statistici[149] (Tavola I.X.I). L'introduzione delle quote di genere potrebbe aver favorito progressioni di carriera di altre donne ai livelli di *top management*. Il consiglio di amministrazione infatti nomina e licenzia i *manager*

---

[145] Bagues M. e Esteve-Volart B. (2010) *"Can gender parity break the glass ceiling? Evidence from a repeated randomized experiment"*, The Review of Economic Studies 77: 1301-1328

[146] Cfr. ad esempio Flabbi L., Macis M., Moro A. e Schivardi F., (2014) *"Do female executives make a difference? The impact of female leadership on gender gaps and firm performance"*, IZA Discussion Papers No. 8602;Tate G. e Yang L., *"Female Leadership and Gender Equity: Evidence from Plant Closure,"* Journal of Financial Economics117 (2015), 77–97; Cardoso A. e Winter-Ebmer R., *"Mentoring and Segregation: Female-Led Firms and Gender Wage Policies,"* Industrial and Labor Relations Review 64 (2010), 143–163.

[147] Cfr. Matsa A., Miller A.R. (2011), *"Chipping Away at the Glass Ceiling: Gender Spillovers in Corporate Leadership"*, American Economic Review 101, 635–639.Kunze A. e Miller A.R., (2017) *"Women Helping Women? Evidence from Private Sector Data on Workplace Hierarchies,"* Review of Economics and Statistics; Flabbi L., Piras C. e Abrahams S. (2017) *"Female Corporate Leadership in Latin America and the Caribbean Region: Representation and Firm-level Outcomes"*, International Journal of Manpower, 38(6): 790-818.

[148] Più precisamente è stato preso in considerazione il seguente insieme di variabili costruite a livello d'impresa: probabilità che un'impresa abbia un donna amministratore delegato o che sia donna il dipendente a più alto reddito, la percentuale di part-time e di part-time femminile, la percentuale di donne con un salario al di sopra del 75esimo e del 90esimo percentile della distribuzione del reddito specifico di ogni singola impresa, i tassi di assunzione e di separazione femminile, presenza media di donne all'interno dell'impresa.

[149] Per ogni impresa quotata è stata selezionata, dall'universo delle società per azioni non quotate, un'impresa equivalente rispetto a diverse caratteristiche osservabili nel 2012, ovvero prima che la riforma venisse effettivamente implementata. In particolare, le variabili e i relativi valori nei quattro anni precedenti, utilizzate per l'abbinamento sono le seguenti: quota di part time, quota di donne nell'impresa, percentuale di donne nel part time, percentuale di donne con un reddito al di sopra del 75emino e del 90esimo percentile della distribuzione del reddito interno all'impresa in cui lavorano, percentuale di donne manager, dimensione d'impresa, costo totale del lavoro specifico d'impresa, percentuale di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, tasso di assunzioni di donne. L'abbinamento è stato fatto sulla base di un *propensity score* ovvero della probabilità che un'impresa sia trattata (quotata) calcolata utilizzando le stesse variabili che vengono utilizzate nel match con l'aggiunta di ulteriori controlli relativi alle province in cui le imprese sono collocate e al settore (ATECO a due digit) di riferimento. Le differenze medie tra imprese quotate e il campione di controllo selezionato di tutte la variabili utilizzate per effettuare l'abbinamento risultano statisticamente non significative.

e ne controlla l'operato. Viene dunque studiata la relazione tra incremento della rappresentanza femminile nei CdA determinato dalla riforma e la probabilità che un'impresa abbia un dipendente donna con il più alto salario e/o abbia un Amministratore delegato donna. Comparando le imprese quotate con il campione gemello, emerge una relazione positiva e significativa tra le quote di genere e la probabilità che un'impresa abbia una donna come percettore del più alto reddito.

Tavola I.X.I – Effetto sulle cariche ricoperte dalle donne

	Quota di donne Manager	Donne con salario più alto	Donne AD
Panel A: Società quotate			
Riforma	0.000217	0.00867	0.00593
	(0.000322)	(0.0323)	(0.0293)
Costante	0.117***	0.0965	0.788
	(0.0383)	(0.205)	(0.514)
Osservazione	1,539	1,539	1,539
R-quadro	0.348	0.009	0.016
Numerosità del gruppo	171	171	171
Controlli	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si
Panel B: Campione gemello			
Riforma	-0.000155	0.0272*	-0.0133
	(0.000349)	(0.0144)	(0.0200)
Costante	0.0820**	0.0527	0.502
	(0.0337)	(0.112)	(0.380)
Osservazione	2,979	2,979	2,979
R-quadro	0.214	0.006	0.007
Numerosità del gruppo	331	331	331
Controlli	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si

*Errore standard robusto in parentesi; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; Controlli: dimensione dell'azienda e dimensione dell'azienda al quadrato*

Sulla base dei dati analizzati non sembra esserci un effetto statisticamente significativo sulla presenza di donne nella fascia alta della distribuzione del reddito all'interno della propria impresa, ossia con un salario al di sopra del 75esimo e del 90esimo percentile della distribuzione del reddito (Tavola I.X.II). I risultati evidenziati potrebbero nascondere effetti eterogenei a seconda di quanto le aziende fossero già dotate di un migliore equilibrio di genere nei CdA prima della riforma. Le aziende sono state quindi suddivise in gruppi determinati dalla distanza tra la quota prevista dalla legge e la presenza di donne nel CdA prima dell'introduzione della riforma: sono considerate a impatto basso quelle che avevano già una quota del 20 per cento nel loro CdA nel 2012; a medio impatto quelle con una presenza femminile nei CdA almeno pari al 10 per cento; e ad alto impatto quelle con una rappresentanza femminile inferiore al 10 per cento. Emerge una relazione positiva e significativa, solo per le aziende in cui la quota di donne nel CdA era già pari almeno al 20 per cento prima della riforma tra le quote di genere e la probabilità che un'impresa abbia un Amministratore delegato donna, la probabilità che il lavoratore a più elevato salario sia una donna, e la percentuale di donne con un salario al di sopra del 75esimo percentile della distribuzione del reddito. La prima relazione è significativa nelle analisi effettuate sul campione delle imprese quotate, le ultime due relazioni sono significative in entrambi i campioni. Questi risultati sembrano suggerire che possibili relazioni tra presenza di donne nel CdA e presenza di donne *manager* e/o posizionate nella fascia alta della scala gerarchica dell'impresa non sono correlate con la riforma.

Tavola I.X.II – Effetto sulla distribuzione delle donne nelle varie fasce di reddito

	75 pct< Fem < 90pct	Fem> 75 pct	Fem>90Pct
Panel A: Società quotate			
Riforma	0.00168	0.00176	8.30e-05
	(0.00106)	(0.00136)	(0.000503)
Costante	-0.0350	-0.0461	-0.0111
	(0.0263)	(0.0313)	(0.00721)
Osservazione	1,539	1,539	1,539
R-quadro	0.114	0.177	0.175
Numerosità del gruppo	171	171	171
Controlli	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si
Panel B: Campione gemello			
Riforma	0.000510	0.00106	0.000547
	(0.00104)	(0.00139)	(0.000495)
Costante	-0.0140	-0.0178	-0.00384
	(0.0204)	(0.0248)	(0.00583)
Osservazione	2,979	2,979	2,979
R-quadro	0.095	0.154	0.136
Numerosità del gruppo	331	331	331
Controlli	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si

*Errore standard robusto in parentesi; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; Controlli: dimensione dell'azienda e dimensione dell'azienda al quadrato*

Tavola I.X.III – Effetto sulle cariche ricoperte dalle donne, in base all'impatto della riforma

Variabili	Quota di donne Manager	Donne con salario più alto	Donne AD
Panel A : Società quotate			
Riforma a basso impatto	0.000943	0.106**	0.0815*
	(0.000788)	(0.0530)	(0.0438)
Riforma a impatto medio	0.000232	-0.0236	0.00474
	(0.000487)	(0.0410)	(0.0409)
Riforma a alto impatto	-1.60e-05	-0.00506	-0.0169
	(0.000425)	(0.0377)	(0.0406)
Costante	0.118***	0.136	0.819
	(0.0383)	(0.201)	(0.520)
Osservazione	1,539	1,539	1,539
R-quadro	0.349	0.028	0.027
Numerosità del gruppo	171	171	171
Controlli	SI	SI	SI
Effetto fisso annuale	SI	SI	SI
Panel B: Campione gemello			
Riforma a basso impatto	0.000352	0.124**	0.0586
	(0.000783)	(0.0610)	(0.0597)
Riforma a impatto medio	-8.27e-05	-0.00516	-0.0153
	(0.000402)	(0.0181)	(0.0211)
Riforma a alto impatto	-0.000368	0.0120	-0.0366
	(0.000458)	(0.0142)	(0.0287)
Costante	0.0821**	0.0795	0.519
	(0.0338)	(0.113)	(0.386)
Osservazione	2,979	2,979	2,979
R-quadro	0.215	0.017	0.014
Numerosità del gruppo	331	331	331
Controlli	SI	SI	SI
Effetto fisso annuale	SI	SI	SI

*Errore standard robusto in parentesi; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; Controlli: dimensione dell'azienda e dimensione dell'azienda al quadrato*

Tavola I.X.IV –Distribuzione delle donne nelle fasce di reddito, , in base all'impatto della riforma

Variabili	75 pct< Fem < 90pct	Fem> 75 pct	Fem>90Pct
Panel A: Società quotate			
Riforma a basso impatto	0.00337*	0.00379*	0.000418
	(0.00193)	(0.00224)	(0.000729)
Riforma a impatto medio	-4.17e-05	-6.59e-05	-2.42e-05
	(0.00153)	(0.00176)	(0.000579)
Riforma a alto impatto	0.00203	0.00206	3.36e-05
	(0.00137)	(0.00189)	(0.000732)
Costante	-0.0342	-0.0450	-0.0108
	(0.0265)	(0.0316)	(0.00731)
Osservazione	1,539	1,539	1,539
R-quadro	0.119	0.181	0.175
Numerosità del gruppo	171	171	171
Controlli	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si
Panel B: Campione gemello			
Riforma a basso impatto	0.00231	0.00322*	0.000907
	(0.00169)	(0.00189)	(0.000679)
Riforma a impatto medio	-0.00131	-0.000873	0.000438
	(0.00133)	(0.00162)	(0.000635)
Riforma a alto impatto	0.000890	0.00137	0.000484
	(0.00153)	(0.00212)	(0.000718)
Costante	-0.0133	-0.0171	-0.00374
	(0.0204)	(0.0247)	(0.00583)
Osservazione	2,979	2,979	2,979
R-quadro	0.099	0.158	0.136
Numerosità del gruppo	331	331	331
Controlli	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si

*Errore standard robusto in parentesi; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; Controlli: dimensione dell'azienda e dimensione dell'azienda al quadrato*

Infine, sussiste una relazione negativa e significativa tra aumento della presenza di donne nei CdA, nel campione delle imprese quotate, e part time, possibilmente indicativa dell'attitudine delle donne *manager* a ridurre il *part-time* involontario[150]. Sulle altre variabili prese in considerazione non emergono risultati statisticamente significativi. Una possibile spiegazione è che la natura graduale della riforma avvenuta in Italia possa di fatto aver minato la capacità delle donne presenti nei CdA a esercitare effetti positivi sulle politiche che favoriscono la diversità all'interno dell'impresa.

[150] Risultati analoghi sono stati trovati da Devicienti F., Grinza E., Manello A., Vannoni D., (2018), *"What are the benefits of having more female leaders? Evidence from the use of part-time work in Italy"*,Industrial and Labor Relation Review, forthcoming, lavoro che utilizza le indagini d'impresa INAPP.

Tavola I.X.V – Relazione tra la presenza delle donne nei CdA e il ricorso al *part-time*

Variabili	Donne part time	Part time	Media donne	Donne assunte	Donne licenziate
Panel A: Società quotate					
Riforma	-0.00721**	-0.0081*	0.00995	-0.000694	0.00344
	(0.00325)	(0.0043)	(0.0071)	(0.00649)	(0.00539)
Costante	-0.0214	-0.00946	0.00969	0.0321	-0.0240
	(0.0414)	(0.0440)	(0.348)	(0.0647)	(0.0595)
Osservazione	1,539	1,539	1,539	1,539	1,539
R-quadro	0.113	0.118	0.274	0.178	0.050
Numerosità del gruppo	171	171	171	171	171
Controlli	Si	Si	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si	Si	Si
Panel B: Campione gemello					
Riforma	-0.00114	-0.0012	0.013**	-0.00317	-0.00113
	(0.00319)	(0.00355)	(0.0062)	(0.00292)	(0.00235)
Costante	0.0234	0.0326	0.157	0.0349	0.0633
	(0.0334)	(0.0341)	(0.241)	(0.0426)	(0.0538)
Osservazione	2,979	2,979	2,979	2,979	2,979
R-quadro	0.099	0.112	0.196	0.148	0.029
Numerosità del gruppo	331	331	331	331	331
Controlli	Si	Si	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si	Si	Si

*Errore standard robusto in parentesi; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; Controlli: dimensione dell'azienda e dimensione dell'azienda al quadrato*

Le riforme sulle quote di genere, così come sono state approvate in Italia e in altri paesi europei, non prevedono alcuna indicazione sul ruolo delle donne all'interno dei consigli di amministrazione. Sebbene siano state spesso molto efficaci ad aumentare la rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione, le quote di genere non sembrano essere ancora riuscite ad incrementare la presenza di donne nei ruoli chiave all'interno del *board* (non solo in Italia[151]). Inoltre, il bilanciamento di genere è spesso stato accompagnato dalla nomina di amministratori esterni all'impresa. L'assenza di donne nei ruoli chiave e la minore esperienza all'interno dell'impresa potrebbero aver attenuato, in un periodo di osservazione breve come quello preso ad esame, la loro possibilità di esercitare un modello di ruolo per le altre donne e limitato i possibili effetti positivi a cascata.

[151] Si veda ad esempio il lavoro di su dati francesi Rebérioux A., Roudaut G., (2016) "*Gender Quota and Inequalities inside the Boardroom*", Cepremap WP no 1603

Tavola I.X.VI – Relazione tra la presenza delle donne nei CdA e il ricorso al *part-time*, in base all'impatto della riforma

Variabili	Donna part time	Part time	Media donne	Donne assunte	Donne licenziate
Panel A: Società quotate					
Riforma a basso impatto	0.00190	0.0014	0.0155	0.00584	0.00489
	(0.00775)	(0.0087)	(0.016)	(0.00868)	(0.00734)
Riforma a impatto medio	-0.0124*	-0.0123	0.0100	0.00350	0.00260
	(0.00679)	(0.0086)	(0.0094)	(0.00790)	(0.00645)
Riforma a alto impatto	-0.0074***	-0.009**	0.0082	-0.00485	0.00341
	(0.00274)	(0.0035)	(0.0086)	(0.00660)	(0.00525)
Costante	-0.0142	-0.0018	0.0157	0.0280	-0.0219
	(0.0413)	(0.044)	(0.348)	(0.0661)	(0.0589)
Osservazione	1,539	1,539	1,539	1,539	1,539
R-quadro	0.126	0.126	0.275	0.184	0.051
Numerosità del gruppo	171	171	171	171	171
Controlli	Si	Si	Si	Si	Si
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si	Si	Si
Panel B: Campione gemello					
Riforma a basso impatto	0.00813	0.00843	0.0188	0.00330	0.000732
	(0.00791)	(0.00829)	(0.0147)	(0.00378)	(0.00385)
Riforma a impatto medio	-0.00640	-0.00539	0.0110	0.000524	-0.00216
	(0.00609)	(0.00746)	(0.00795)	(0.00471)	(0.00291)
Riforma a alto impatto	-0.00142	-0.00220	0.0114	-0.00738*	-0.00119
	(0.00305)	(0.00336)	(0.00898)	(0.00419)	(0.00374)
Costante	0.0263	0.0354	0.158	0.0358	0.0639
	(0.0329)	(0.034)	(0.240)	(0.0422)	(0.0538)
Osservazione	2,979	2,979	2,979	2,979	2,979
R-quadro	0.107	0.118	0.197	0.152	0.029
Controlli	Si	Si	Si	Si	Si
Numerosità del gruppo	331	331	331	331	331
Effetto fisso annuale	Si	Si	Si	Si	Si

*Errore standard robusto in parentesi; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; Controlli: dimensione dell'azienda e dimensione dell'azienda al quadrato*

Il ruolo delle donne italiane nel Parlamento va lentamente, ma costantemente, crescendo

Fino alla XVI legislatura (2008-2013), la rappresentanza femminile nelle Camere del Parlamento è stata piuttosto bassa. I risultati delle elezioni politiche del 2013 hanno presentato un segnale di inversione di tendenza: infatti, la media complessiva della rappresentanza femminile nel Parlamento italiano, è salita dal 19,5 per cento della XVI legislatura al 30,1 per cento nella XVII e 35 per cento nell'attuale[152] (Figura 1.5.9).

Per favorire un maggiore bilanciamento dei generi nell'esercizio delle funzioni politiche, sono state progressivamente introdotte nei meccanismi elettorali misure specifiche sulla composizione delle liste dei candidati[153]. Con la riforma elettorale del 2017, legge n. 165, ulteriori disposizioni per il

[152] Camera dei Deputati, Servizio studi (15 marzo 2017)"*Democrazia paritaria e sistemi elettorali*", dossier n. 293. Cfr. http://documenti.camera.it/leg17/dossier/pdf/AC0680.pdf

[153] La tutela del diritto di partecipazione non garantisce, naturalmente, l'esito che dipende dalle modalità di espressione del voto e meccanismi di indicazione di preferenza da parte degli elettori.

riequilibrio della rappresentanza hanno rafforzato le misure che già dal 1993 affrontano il tema[154]. Queste comprendono, innanzitutto il fatto che nella successione interna delle liste per i collegi plurinominali, i candidati debbano essere collocati secondo un ordine alternato uomo-donna. Inoltre, nessuno dei due generi può essere rappresentato nei collegi uninominali in misura superiore al 60 per cento nelle candidature di lista o coalizione di liste a livello nazionale e a livello regionale per il Senato. E, infine, nessuno dei due generi può essere rappresentato nella posizione di capolista in misura superiore al 60 per cento. Altre norme con misure volte alla parità di genere nella rappresentanza politica sono previste dalle leggi elettorali per il Parlamento europeo, le Regioni e gli Enti locali.

In Italia, ci son volute sette legislature per avere più di 50 donne al Parlamento e ciò è avvenuto nel 1976, per poi raggiungere il numero di 100 nel 1987 e 150 nel 2006. La percentuale delle deputate, 7 per cento nella I legislatura, sale al 17,1 per cento nella XV legislatura (2006-2008), al 31,3 per cento nella XVII e al 35,7 per cento nell'attuale legislatura (Figura 1.5.10). Per il Senato della Repubblica si registra una medesima evoluzione; la presenza femminile dal 14 per cento della XV legislatura (2006-2008) sale al 29 per cento nella XVII legislatura (2013-2018) con un aumento di circa 10 punti percentuali nel passaggio dalla XVI alla XVII legislatura e raggiunge il 34,7 per cento nell'attuale legislatura[155] (Figura 1.5.11).

Anche nel più ampio contesto europeo la presenza femminile nei parlamenti nazionali ha registrato una crescita lenta e graduale dal 2006 al 2017, con un incremento di circa 6 punti percentuali nella camera bassa e di circa 10 nella camera alta, per i paesi dell'Unione (UE-28) che hanno due camere[156]. Il livello di partenza dell'Italia è inferiore a quello medio europeo del 2006 (rispettivamente 22,8 per cento di donne nella camera bassa e 18,4 per cento nella camera alta) tuttavia in Italia si registra una migliore crescita nel corso degli anni anche a seguito della maggiore attenzione attribuita al tema. I parlamenti nazionali con maggiore rappresentanza femminile, dati al secondo trimestre del 2018, sono la Svezia (45,8 per cento), la Finlandia (41,5 per cento), la Norvegia (40,8 per cento), il Belgio (40,5 per cento) e la Spagna (39,1 per cento), che vedono una composizione più equa delle camere già dal 2006 (Figura 1.5.12).

La presenza delle donne aumenta negli esecutivi ma, almeno in Italia, sono prevalentemente alla guida dei settori sociali, sanità e istruzione

L'Italia repubblicana ha avuto 65 governi, retti da 29 diversi Presidenti del Consiglio dei ministri. Nessuna donna ne è mai stata Presidente e tredici governi sono stati composti esclusivamente da uomini. Dal 1983 la presenza delle donne è diventata costante e dal 2006, anno in cui circa un

---

[154] La Legge 4 agosto 1993, n. 277 "*Nuove norme per l'elezione della Camera dei deputati*", ha 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 capolista 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.

[155] Senato della Repubblica, Ufficio Valutazione Impatto, (Focus 2018) "*Parità vo cercando 1948-2018. Settanta anni di elezioni in Italia: a che punto siamo con il potere delle donne?*". Cfr. https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/documento/files/000/028/757/FocusParit%C3%A0.pdf

[156] I paesi UE-28 che prevedono un sistema bicamerale sono: Belgio, Repubblica Ceca, Germania, Irlanda, Spagna, Francia, Italia, Paesi Bassi, Austria, Polonia, Romania, Slovenia e Regno Unito.

ministro su quattro era donna (il 26,9 per cento), il numero è tendenzialmente aumentato. L'esecutivo con la più bassa rappresentanza femminile è stato quello Monti, con appena il 15,8 per cento di donne; di converso la più alta rappresentanza femminile è quella del governo Renzi, con il 41,2 per cento dei ministri donne. A seguito delle elezioni del 4 marzo 2018 sono 5 le donne con carica di ministro. In ogni caso, alle ministre sono stati affidati incarichi prevalentemente nei settori sociali, della sanità e dell'istruzione; nessuna donna ha mai rivestito l'incarico di ministro dell'economia e delle finanze o delle infrastrutture e dei trasporti. Negli altri paesi europei, le donne sono tendenzialmente più presenti negli incarichi di governo. Con riferimento al 2017 in Svezia e Spagna[157] le ministre sono più dei ministri (52,2 per cento), in Francia c'è un perfetto equilibrio tra ministri e ministre e all'estremo opposto c'è l'Ungheria, dove il governo è composto da soli uomini (Figura 1.5.13).

Nelle istituzioni europee la rappresentanza femminile è significativamente aumentata nelle ultime elezioni

Nelle istituzioni europee la donna sta conquistando maggior rilievo e la composizione dei deputati di alcuni paesi è piuttosto bilanciata. I meccanismi elettorali per il Parlamento europeo sono di competenza nazionale e assai diversificati; alcuni di essi prevedono misure per favorire una rappresentanza paritaria dei generi. Con riferimenti alle ultime elezioni europee del 2014, otto paesi avevano una soglia obbligatoria di candidature femminili nelle liste elettorali. Per la Francia e il Belgio la quota di genere da rispettare nella formazione delle liste elettorali è del 50 per cento; la Slovenia, la Spagna e la Croazia impongono un quota di candidate pari al 40 per cento del totale dei nomi in lista, la Polonia fissa tale tetto al 35 per cento, mentre il Portogallo lo ha stabilito a un terzo esatto dei candidati. In Romania è vietata la compilazione delle liste tutte al genere maschile o femminile. L'Italia merita un discorso a parte: infatti, a seguito dell'introduzione delle quote di lista nelle elezioni del 2004 e del 2009 nel 2014 è stata introdotta e applicata la c.d. "tripla preferenza di genere", in base alla quale, nel caso in cui l'elettore decida di esprimere tre preferenze, queste devono riguardare candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della terza preferenza. Per la tornata del 2019 l'annullamento in caso di inosservanza della prescrizione riguarderà anche il secondo voto di preferenza, e i partiti politici saranno altresì tenuti a rispettare delle regole sulla composizione delle liste, essendo obbligati a presentare in ciascuna lista donne e uomini in eguale misura, e ad alternare per genere i due primi candidati[158].

Nelle prime cinque legislature le donne italiane elette risultavano sempre in percentuali inferiori al 15 per cento; a seguito delle misure previste nelle elezioni del 2004, il numero delle donne italiane elette al Parlamento europeo è aumentato della metà, passando da 10 donne nella V legislatura (1999-2004) a 15 nella VI (2004-2009). Si consideri, inoltre, che il numero dei seggi spettanti all'Italia è diminuito, passando da 87 nella V legislatura a 78, in conseguenza dell'ingresso di 10 nuovi Paesi. In termini percentuali, la componente femminile è passata, dunque, nella VI legislatura dall'11,5 per cento al 19,2 per cento ed è salita ulteriormente nella VII legislatura (2009-2014), dove le donne elette al Parlamento europeo sono risultate 16 su 72 seggi spettanti all'Italia (pari al 22,2 per cento). A seguito delle misure previste per la consultazione elettorale del 2014, il numero delle donne italiane elette al Parlamento Europeo risulta quasi raddoppiato, passando a 29 su 73 seggi spettanti all'Italia, pari al 39,7 per cento (per la prima volta, sopra la

---

[157] Il recente governo spagnolo insediatosi il 2 giugno 2018, comprende addirittura 11 donne conto 6 uomini tra i ministri.

[158] Legge n. 65 del 22 aprile 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*".

media delle donne al Parlamento europeo, pari al 36,8 per cento)[159]. Alle ultime elezioni europee tra i paesi europei presi in analisi la Svezia riporta la percentuale maggiore di donne elette (55 per cento), seguita da Finlandia (53,8 per cento) e Austria (44,4 per cento). Il Regno Unito e la Danimarca si posizionano in linea con l'Italia (rispettivamente 41,1 per cento e 38,5 per cento) mentre la Germania (36,5 per cento) si allinea sostanzialmente alla media europea pari a 36,8 per cento (Figura 1.5.14 e 1.5.15); la percentuale di donne in rappresentanza della Grecia (23,8 per cento) risulta, infine, particolarmente bassa.

Risultati positivi per la parità di genere anche per i consigli e le giunte di Regioni e Comuni

A seguito della modifica degli articoli 122 e 123 della Costituzione si è dato avvio al processo di elaborazione di nuovi statuti regionali e di leggi per l'elezione dei consigli nelle Regioni a statuto ordinario e tutte le Regioni che hanno adottato norme in materia elettorale hanno introdotto disposizioni specifiche per favorire la parità di accesso alle cariche elettive. Le misure sono diverse e sono per lo più incentrate sulle c.d. "quote di lista", ossia sull'obbligo di inserire nelle liste di candidati una quota minima di candidati del genere meno rappresentato, variabile tra un terzo e la metà. Da ultima la legge n. 20/2016 che prevede per i consigli regionali un tetto del 60 per cento ai candidati dello stesso sesso e l'espressione di una doppia preferenza, di cui una riservata a un candidato di sesso diverso. Nel caso di liste senza espressione di preferenze è, invece, adottato l'obbligo di alternanza uomo-donna nelle liste di candidature, sempre per il rispetto del limite del 60 per cento di rappresentanza dello stesso genere. Tra il 2006 e il 2017 la presenza femminile nei consigli regionali tende ad aumentare e lo si riscontra soprattutto per la carica di assessore regionale. Infatti, nel 2017 la rappresentanza femminile raggiunge il 25 per cento a fronte del 14,1 per cento nel 2006. Anche le donne che ricoprono la carica di consigliere sono in crescita seppur meno significativa; infatti dal 11 per cento del 2006 raggiungono il 18,1 per cento nel 2017. La carica di sindaco invece è ricoperta da donne solo per il 10 per cento e ciò per la maggior parte degli anni in analisi (Figura 1.5.16).

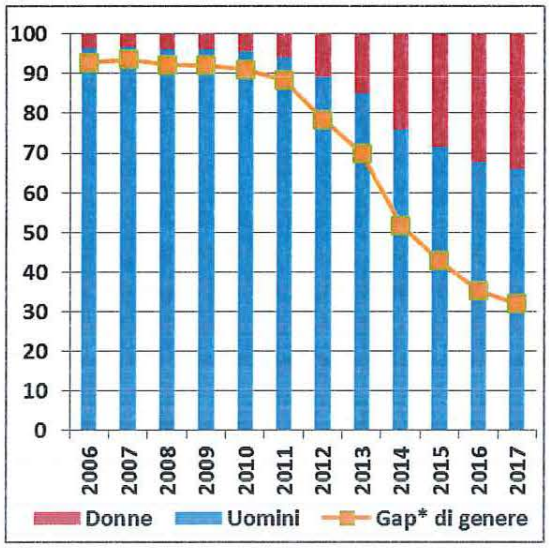
A livello comunale la normativa prevede delle differenze in base alla numerosità del comune. Infatti per quelli con popolazione superiore ai 5000 abitanti è possibile esprimere due preferenze tra i candidati che devono necessariamente essere di genere diverso, pena la nullità della seconda scelta e viene introdotta anche la c.d. "quota di lista" in base alla quale nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi nelle liste dei candidati[160]. I dati riflettono un incremento della componente femminile nei consigli comunali e come per le cariche regionali ciò si riscontra in particolare per la carica di assessore (dal 18,1 per cento del 2006 raggiungono il 42 per cento nel 2017). Le donne che ricoprono la carica di consigliere invece dal 17,7 per cento nel 2006 passano al 31,9 per cento della rappresentanza nel 2017. Anche per la carica di sindaco si registra una crescita, seppur lenta; dal 9,7 per cento al 14 per cento (rispettivamente nel 2006 e nel 2017) (Figura 1.5.17).

---

[159] Camera dei Deputati, Servizio studi (30 novembre 2016) "La partecipazione delle donne alla vita politica ed istituzionale in Italia", dossier n.116. Cfr. http://documenti.camera.it/leg17/dossier/pdf/ac0294.pdf

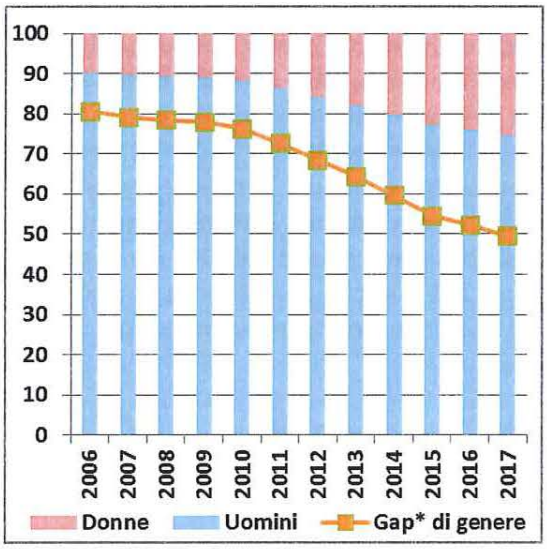
[160] Legge n.215 del 23 novembre 2012 "*Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunita' nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni*"

Figura 1.5.1: Percentuale dei membri dei CdA delle più grandi società quotate italiane, per genere. Anni 2006 – 2017.



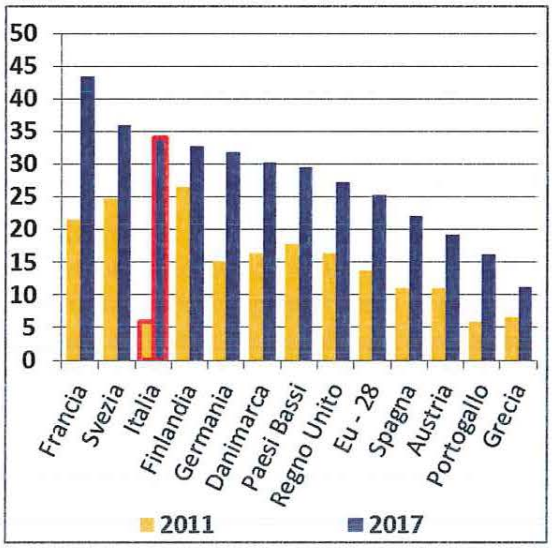
(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne. Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Figura 1.5.2: Percentuale dei membri dei CdA delle più grandi società quotate Ue 28, per genere. Anni 2006 – 2017.



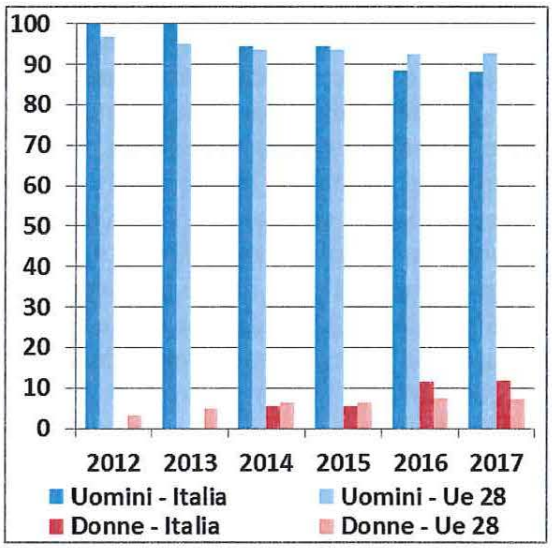
(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne. Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Figura 1.5.3: Percentuale di donne nei CdA delle più grandi società quotate. Anni 2011 e 2017



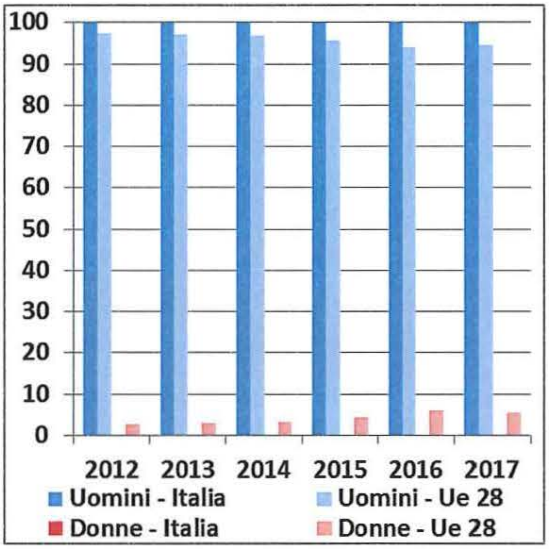
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Figura 1.5.4: Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Presidente delle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012 – 2017.



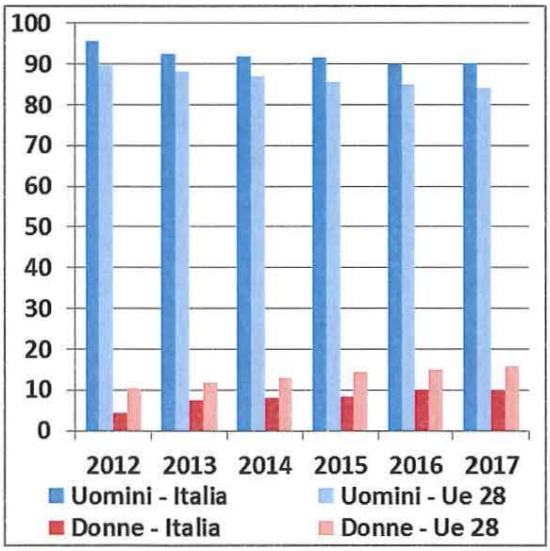
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Figura 1.5.5: Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Amministratore delegato delle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012 – 2017.



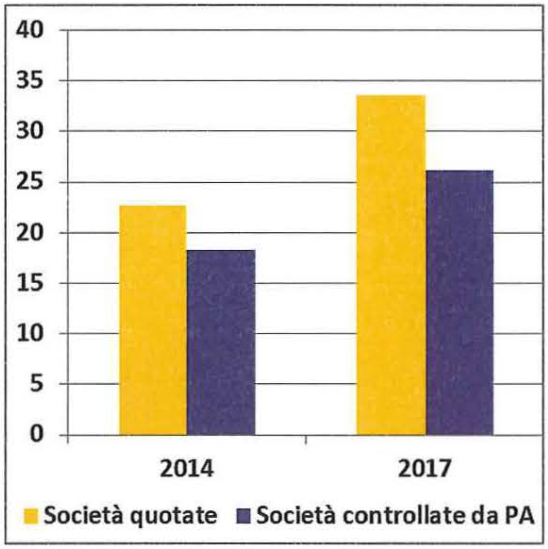
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Figura 1.5.6: Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Dirigente delle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012 – 2017.



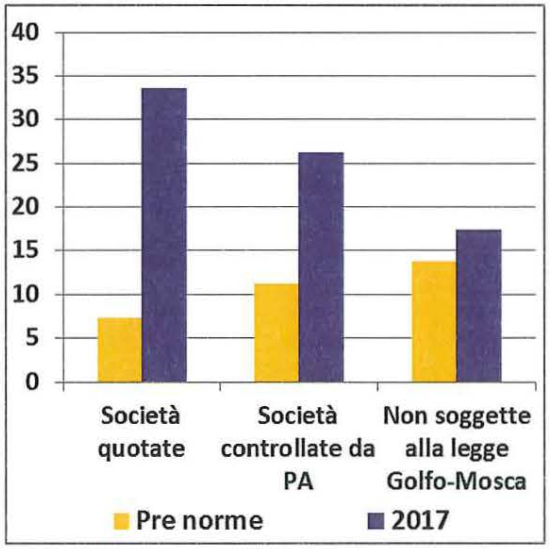
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Figura 1.5.7: Percentuale di donne nei CdA delle società quotate e delle società a controllo pubblico rispetto al totale dei membri. Anni 2014 e 2017.



Fonte: Elaborazioni su dati Consob e Cerved

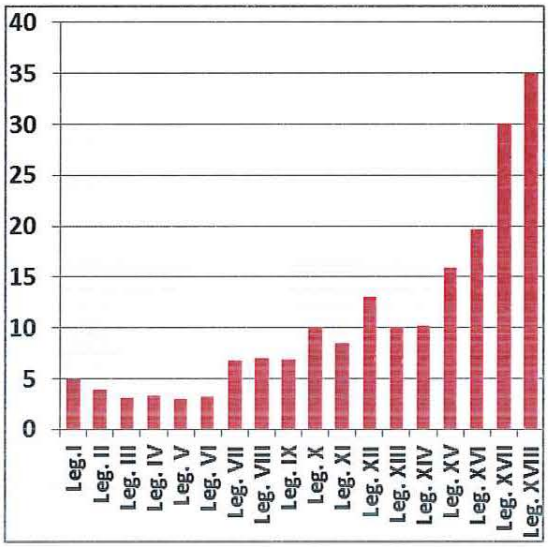
Figura 1.5.8: Percentuale dei donne nei CdA per società quotate, società controllate da PA e società non soggette alla legge Golfo-Mosca (*).



(*) Per le società quotate il dato pre-norme si riferisce al 2011, per le controllate PA al 2014 per organi non rinnovati prima dell'introduzione della legge 120/2011, per le società non soggette alla legge Golfo-Mosca al 2012. Tra le imprese non soggette alla legge Golfo-Mosca, si considerano le società con fatturato oltre i 10 milioni di euro nell'intero periodo e con board collegiale.

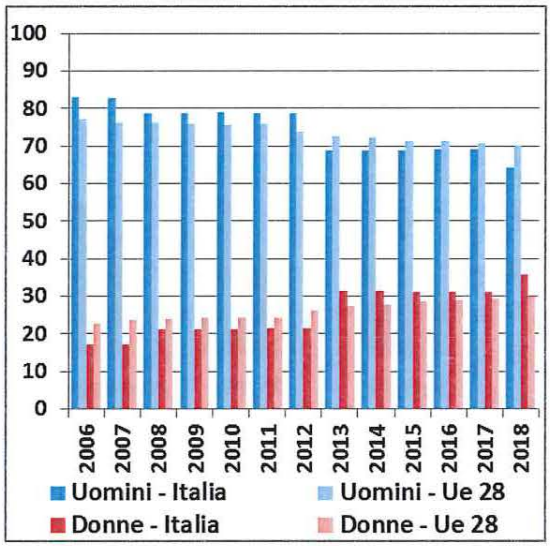
Fonte: elaborazioni Cerved su dati interni, dati Consob e dati Dipartimento Pari Opportunità - Presidenza Consiglio dei Ministri.

Figura 1.5.9: Percentuale di donne in Parlamento dalla I alla XVIII legislatura.



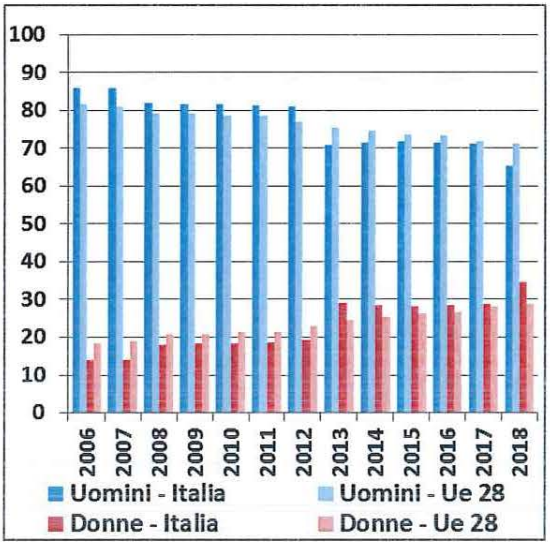
Fonte: Ufficio valutazioni impatto – Senato della Repubblica

Figura 1.5.10: Percentuale degli eletti alla camera bassa del Parlamento, per genere. Anni 2006 – 2018.



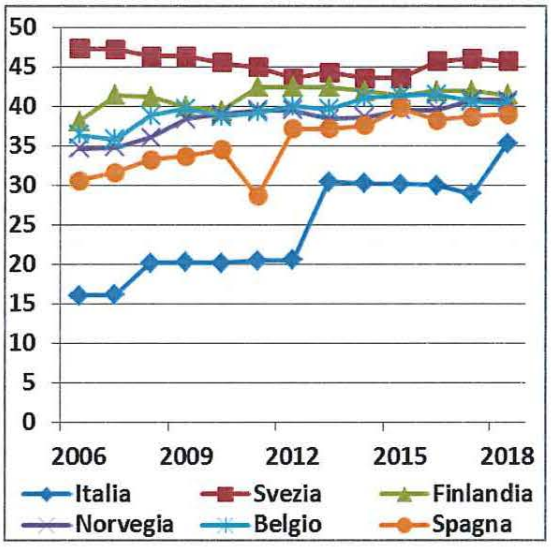
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National parliaments: presidents and members.

Figura 1.5.11: Percentuale degli eletti alla camera alta del Parlamento, per genere. Anni 2006 – 2018.



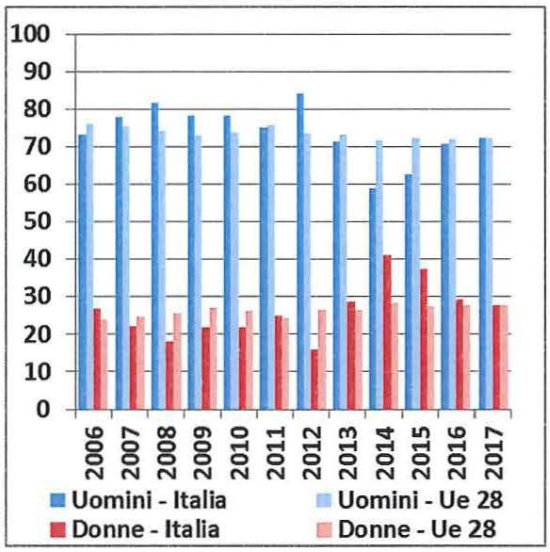
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National parliaments: presidents and members.

Figura 1.5.12: Percentuale di donne nei Parlamenti nazionali. Anni 2006 – 2018.



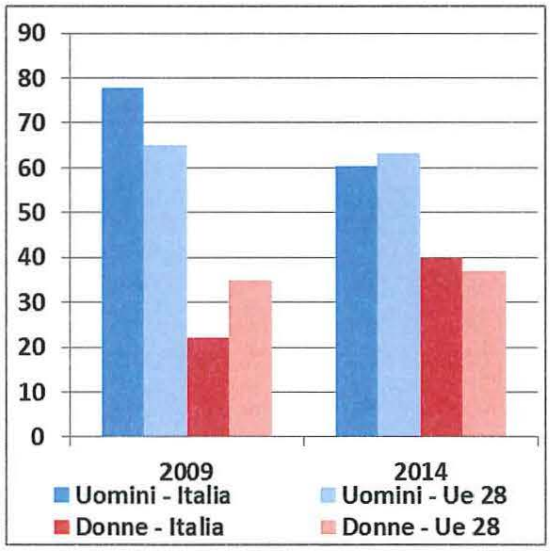
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National parliaments: presidents and members.

Figura 1.5.13: Percentuale di ministri, per genere. Anni 2006 – 2017.



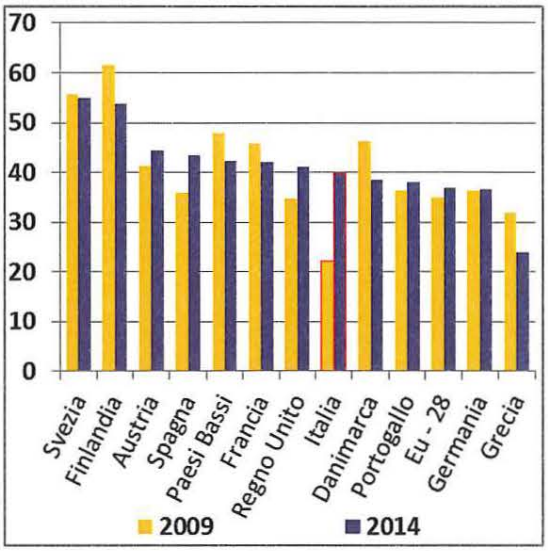
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National governments: Presidents, prime-ministers and ministers by seniority and function of government.

Figura 1.5.14: Percentuale degli eletti al Parlamento Europeo, per genere. Anni 2009 - 2017.



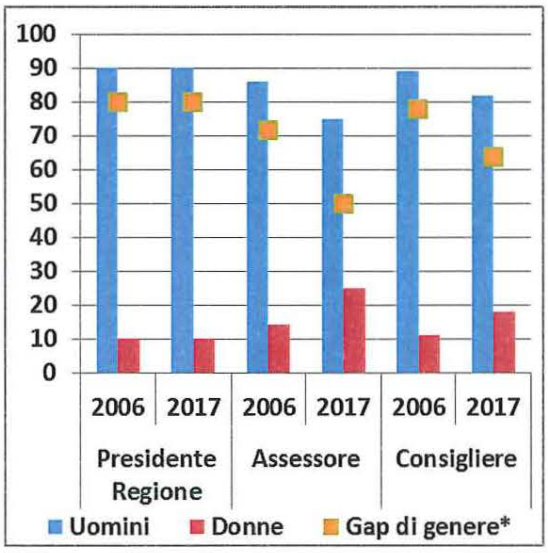
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - European parliament: president and members

Figura 1.5.15: Percentuale delle donne elette al Parlamento Europeo. Anni 2009 e 2014



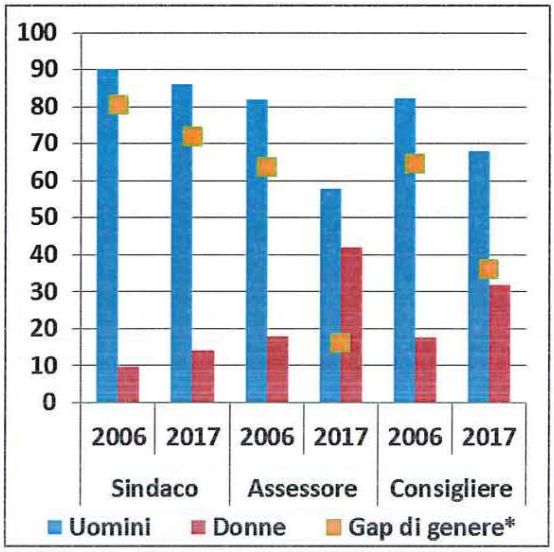
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - European parliament: president and members

Figura 1.5.16: Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Regioni, per genere. Anni 2006 – 2017.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali.

Figura 1.5.17: Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali dei Comuni, per genere. Anni 2006 – 2017.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali.

1.6 Il contrasto alla violenza di genere

La violenza di genere: un fenomeno in gran parte sommerso.

La violenza sulle donne rappresenta una delle facce più drammatiche con cui si manifestano le disparità di genere. Misurarne le dimensioni e le caratteristiche non è semplice poiché gran parte delle sue espressioni rimangono sommerse. I dati provenienti da fonti amministrative, come le denunce, restituiscono un'immagine spesso inadeguata della realtà e sottostimano il fenomeno. La violenza di genere include una varietà di comportamenti, la cui espressione più grave è il femminicidio, ma di cui fanno parte anche stupri, molestie, *stalking*, violenza fisica e psicologica. La propensione delle vittime a denunciare tali eventi è spesso bassa, poiché si verificano nella sfera privata e familiare, coinvolgendo profondamente la loro emotività, e in contesti in cui il fenomeno è ripetuto, nonché socialmente giustificato e accettato. Stereotipi profondamente radicati nella cultura tendono, quindi, a influenzare le parti offese anche nel rispondere a indagini *ad hoc*[161].

Oltre a costituire una violazione dei diritti umani, la violenza contro le donne ha ripercussioni in termini di sanità pubblica e di sviluppo socio-economico. Può portare, nell'immediato, a problemi di salute fisica, mentale, sessuale, riproduttiva delle vittime e a conseguenze di lungo periodo anche per i figli delle vittime; può generare stati patologici e disturbi depressivi, che a loro volta portano all'abuso di alcool e stupefacenti. Agli effetti negativi per gli individui, si aggiungono spese sanitarie, giudiziarie, legali e di ordine pubblico per l'intera collettività.

La violenza di genere, nelle sue varie articolazioni di violenza fisica, sessuale, psicologica ed economica, è un fenomeno presente in tutto il mondo, trasversalmente alle diverse classi sociali, di reddito, di età e di educazione[162]. L'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) ha stimato, con riferimento al 2012, che le donne nel mondo aver subito nel corso della propria vita una qualche forma di violenza fisica e/o sessuale da un partner, attuale o precedente, o di violenza sessuale da un non partner, costituiscono il 35 per cento della popolazione femminile.

Esistono fattori culturali che determinano una maggiore concentrazione della violenza e gravità delle manifestazioni in alcune zone geografiche. In diversi paesi, in particolare dell'Africa e del Medio Oriente, sono per esempio diffuse pratiche di mutilazione genitale femminile: più di 125 milioni di ragazze e donne attualmente in vita ne sono state vittime. In generale, nei territori coinvolti in conflitti armati si registrano elevati tassi di violenza nei confronti delle donne, anche a causa della forte incidenza della violenza sessuale ad opera di militari.. Il fenomeno della violenza di genere non è

---

[161] L'ISTAT e il Dipartimento per la Pari Opportunità hanno stipulato nel 2001 una Convenzione, rinnovata successivamente nel 2012, per la realizzazione di due grandi indagini sulla tematica nel 2006 (Cfr. https://www.istat.it/it/archivio/34552) e nel 2014 (Cfr. https://www.istat.it/it/archivio/161716). L'indagine del 2006 è stata condotta telefonicamente con l'ausilio del computer (CATI) su un campione complessivo di 25.000 donne. Tale tecnica è stata utilizzata anche nel 2014 per le 21.044 intervistate italiane e 297 delle intervistate straniere, mentre per le restanti 3.420 donne di cittadinanza non italiana selezionate è stata adottata la tecnica CAPI (incontri faccia a faccia con il supporto di un pc portatile) con l'obiettivo di superare le difficoltà di comprensione linguistica. La metodologia messa a punto , per tenere conto del fatto che le donne difficilmente riescono a parlare con sincerità delle offese subite, ha richiesto una lunga fase di progettazione con *focus group*, indagini qualitative, interviste a testimoni privilegiati, pre-test e indagini pilota. Nel 2014 sono anche state sentite alcune associazioni di donne straniere e centri antiviolenza. La prossima indagine è prevista per il 2019, ed è finanziata dal Piano nazionale antiviolenza.

[162] The World's Women 2015- United Nations Cfr. https://www.istat.it/it/files//2017/11/WorldsWomen2015_report.pdf

tuttavia presente solo in contesti particolari o difficili e non è confinato solo ad alcune regioni del mondo[163].

E' significativo constatare che l'ambito domestico si configura come la principale cornice in cui si realizza il fenomeno. Nonostante questa tendenza risulti più accentuata in quei paesi in cui staccarsi dal proprio marito o compagno rappresenta per la donna una scelta molto difficile se non quasi irrealizzabile, colpisce tutte le aree del mondo. Indipendentemente dalle differenze locali e di contesto, il problema è radicato nell'asimmetria di poteri e ruoli tra uomo e donna, a partire dalle loro relazioni più intime.

Alla recente consapevolezza del fenomeno ha fatto seguito un'accelerazione in anni recenti delle disposizioni normative in materia. In questo percorso un passo di cruciale importanza è stato compiuto dalla legge n. 77/2013, sulla ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa redatta a Istanbul nel 2011[164], primo strumento internazionale per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere. La Convenzione di Istanbul riconosce la violenza sulle donne come forma di discriminazione e violazione dei diritti umani e individua una serie di delitti attinenti il fenomeno che ciascuno Stato ha il compito di includere nel proprio ordinamento. Uno degli obiettivi è quello di fornire, pur nella ferma convinzione che non sia possibile dare un prezzo a vita e dignità, una stima dell'impatto economico della violenza contro le donne. I costi di tale fenomeno sono stati valutati per l'Italia nel 2013 intorno all'1,04 per cento del PIL nominale ma bisogna considerare che tali costi sono stimati per difetto, essendo questo fenomeno, come già detto, in gran parte sommerso e non essendo individuabili tutte le componenti di costo tramite i dati disponibili.

In linea con gli accordi presi a livello internazionale per combattere la violenza di genere, l'Italia ha introdotto nel corso degli anni diverse disposizioni normative in materia; ne sono esempi significativi il divieto di pratiche di mutilazione genitale femminile (legge n. 7/2006) e di atti persecutori e *stalking* (legge 38/2009) e la legge sul femminicidio (d.l. n. 93/2013). La regolamentazione si è impegnata ad affrontare la questione della violenza di genere in ambiti diversi come quello familiare (legge n.154/2001) e quello lavorativo (legge.124/2005). Con il decreto legislativo n. 212/2015 è stato, inoltre, delineato un nuovo statuto per la vittima di reato, in adeguamento alla direttiva europea 2012/29/EU, con l'obiettivo di assicurare una maggiore tutela e assistenza alle vittime di violenze.

La violenza di genere è un fenomeno piuttosto stabile che riguarda circa un terzo delle donne italiane, con una gravità delle violenze subite in crescita nel corso del tempo

Secondo gli ultimi dati disponibili[165]), in Italia quasi un terzo delle donne tra i 16 e 70 anni dichiara di avere subito una qualche violenza fisica[166] o sessuale[167] nel corso della propria vita, dalla forma più o

---

[163] Organizzazione mondiale della sanità (2013), *Global and regional estimates of violence against women - Prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*. Cfr. http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85239/9789241564625_eng.pdf?sequence=1

[164] Cfr. https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168006b0686

[165] Indagini ISTAT 2006 "La violenza e i maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia" (Cfr. https://www.istat.it/it/archivio/34552) e 2014 "la violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia" (Cfr. https://www.istat.it/it/archivio/161716

[166] Si considera violenza fisica se la donna dichiara di essere spinta, afferrata, strattonata, che le è stato storto un braccio o le sono stati tirati i capelli, di essere stata minacciata di essere colpita fisicamente, schiaffeggiata, presa a calci, pugni o

meno drammatiche (il 31,5 per cento), nel 2014; in valore assoluto si tratta di poco meno di 7 milioni di donne. Il fenomeno, lievemente in diminuzione rispetto alla rilevazione del 2006, in cui tale percentuale si attestava al 31,9 per cento **(**Figura 1.6.1 e 1.6.2**)**, appare tuttavia accompagnato da un aumento delle forme più critiche di violenza: stupro, tentato stupro e femminicidio. Altri indicatori confermano che gravità delle violenze è in crescita: tra il 2006 e il 2014 aumenta di 13,9 punti percentuali il numero di violenze che causano ferite e di 15,7 punti percentuali il numero delle donne che hanno temuto per la propria vita (Figura 1.6.3).

Nel 2016 quasi tre quarti degli omicidi volontari di donne in Italia è stato compiuto da partner, ex partner o un familiare della vittima.

La **violenza fisica o sessuale da parte di partner o ex partner** rappresenta quasi la metà del totale, ossia quella da qualsiasi uomo, e supera il 50 per cento se si guarda alla sola violenza fisica (sia nel 2006, che nel 2014). Mentre gli sconosciuti sono più frequentemente autori di molestie sessuali, le forme più gravi di violenza, come gli stupri (nel 62,7 per cento dei casi), sono attribuibili prevalentemente a compagni attuali o precedenti delle vittime.

La situazione è analoga per quanto riguarda i **femminicidi**, in cui la problematica si estende all'intera sfera dei congiunti della donna[168]: gli omicidi mostrano che la prevalenza degli autori di omicidi volontari, che hanno vittime di genere femminile, appartiene alla sfera sentimentale e familiare della vittima. Più della metà degli omicidi di donne, il 51 per cento, nel 2016 è stato effettuato a opera del partner o di un ex partner e il dato sale al 73,1 per cento se si considerano anche quelli da parte di un parente della vittima (Tavola 1.6.1 e Figura 1.6.4).

La generale diminuzione, di quasi il 40 per cento, del numero totale di omicidi volontari tra il 2002 e il 2016 deriva prevalentemente gli assassinii di uomini, che mostrano una contrazione del 44,8 per cento. Il numero assoluto di omicidi volontari nei confronti di donne era e resta minore di quello degli uomini, ma la riduzione osservata nel tempo è decisamente inferiore (20 per cento). La conseguenza diretta è l'aumento della componente femminile sul totale delle vittime di omicidi, a favore di quella maschile che si è invece ridotta (Figura 1.6.5).

Tra le forme di violenza che invece sembrano diminuite, risalta quella psicologica che si esplica in vari modi: controllo pressante, limitazione di libertà sia nel campo delle scelte personali sia in quello delle scelte economiche, discredito, minacce e ricatto sui figli. Nel 2006 **le donne italiane che hanno subito o che subiscono violenza psicologica** dal partner attuale erano il 42,3 per cento della popolazione

---

morsa, colpita con un oggetto (o semplicemente se l'oggetto è stato tirato) o se dichiara che qualcuno ha usato o minacciato di usare una pistola o un coltello, ha tentato di strangolarla, soffocarla, ustionarla o le ha inflitto un diverso tipo di violenza fisica.

[167] Si considera violenza psicologica se la donna dichiara di aver subito rapporti sessuali indesiderati vissuti come violenza, di esser stata forzata ad un'attività sessuale considerata umiliante o a un'attività sessuale con altre persone, di aver ricevuto molestie fisiche sessuali, di essere stata vittima di stupro o tentato stupro, di aver subito qualche altra tipologia di violenza sessuale.

[168] Elaborazione Istat su dati Ministero dell'interno ai fini dell'audizione del presidente dell'ISTAT Giorgio Alleva nel contesto della "Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere" Cfr. https://www.istat.it/it/files/2017/09/Audizione-ISTAT-femminicidio_Allegato-statistico.pdf?title=Femminicidio+e+violenza+di+genere+-+28%2Fset%2F2017+-+Audizione+ISTAT+femminicidio_Allegato+statistico.pdf .

femminile in coppia, sceso al 26,4 per cento nel 2014. Le forme di violenza psicologica più diffuse sono state sia nel 2016 sia nel 2014, il controllo, la violenza verbale o svalorizzazione e l'isolamento, ma tutte hanno subito una diminuzione considerevole tra i due anni di riferimento (Figura 1.6.6). La riduzione è in gran parte imputabile alla diminuzione della violenza psicologica non accompagnata da violenza fisica o sessuale, la quale è passata dal 35,9 per cento al 22,4 per cento (Figura 1.6.7).

Le donne più colpite sono straniere, disabili, separate o divorziate e giovani

La violenza si insinua più facilmente nei contesti in cui, tra i due generi, esiste uno squilibrio di potere o un'asimmetria dei ruoli all'interno della coppia. Tale situazione ricorre più frequentemente o è più accentuata nel caso di donne straniere, disabili, separate o divorziate e giovani, le quali per diverse ragioni si trovano solitamente in una posizione di maggiore fragilità.

Con riferimento al 2014, più della metà delle donne separate o divorziate (il 51,4 per cento) ha subito violenze fisiche o sessuali nel corso della propria vita, sia da ex partner sia da non partner, dato nettamente superiore a quello rilevato per le altre donne (31,4 per cento) (Figura 1.6.8). Le donne straniere invece mostrano dei valori simili a quelli delle italiane per quanto riguarda il complesso della violenza fisica o sessuale da qualsiasi uomo ma le caratteristiche delle offese sono diverse: sono, infatti, più soggette alla violenza fisica (25,7 per cento contro il 19,6 per cento) e, nonostante la violenza sessuale sia più diffusa tra le italiane, sono nuovamente le straniere ad essere maggiormente vittime di stupri e tentati stupri (7,7 per cento contro il 5,1 per cento) (Figura 1.6.9).

Le donne con disabilità si trovano ad affrontare una doppia disparità all'interno della società, in cui alla discriminazione dovuta al genere si aggiunge quella della disabilità. Risultano tra le donne più fragili ed escluse, diventando così facilmente oggetto di abuso e violenza. Più di un terzo sia delle donne in cattive condizioni di salute (36 per cento) sia di quelle con gravi limitazioni (36,6 per cento) hanno subito nel corso della propria vita una qualche forma di violenza fisica o sessuale ed entrambe queste categorie sono fortemente soggette a stupri e tentati stupri (10 per cento, più del doppio del rischio sopportato dalle donne senza problemi, per le quali si registra il 4,7 per cento) (Figura 1.6.10).

Infine, tra le categorie più soggette a violenza sono le giovani (25-34 anni) e ancor più le giovanissime (16-24 anni). Queste fasce sono le più colpite per quasi tutte le tipologie di violenza: fisica o sessuale, stalking e psicologica. Sebbene in diminuzione, le giovanissime che dichiarano di avere subito violenza fisica o sessuale negli ultimi cinque anni rimangano oltre una su quattro (sono passate dal 31,7 per cento nel 2006 al 27,1 per cento nel 2014) (Figura 1.6.11). Sono sempre le giovanissime a essere più frequentemente oggetto di violenza psicologica (il 35 per cento delle le donne dai 16 e i 24 anni ha subito violenza psicologica da partner attuale mentre in tutte le altre fasce di età la percentuale è sempre inferiore al 27,7 per cento).

Particolarmente colpite da violenza psicologica sono, inoltre, le donne che vivono al Sud o nelle Isole (dove la violenza da parte del partner è rispettivamente il 30,1 e il 28,3 per cento, mentre nelle altre zone d'Italia si registrano valori che non superano mai il 25,4 per cento) e, nuovamente, le straniere (mentre le donne italiane hanno subito violenza psicologica dal partner nel 25,7 per cento dei casi, quelle straniere mostrano valori sempre superiori al 31 per cento, con un picco registrato per le donne marocchine per le quali la percentuale si attesta al 50,9 per cento).

Sussistono stereotipi culturali e effetti di trasmissione intergenerazionale della violenza.

Per comprendere le radici più profonde della violenza di genere, è necessario considerare il contesto culturale e sociale nel quale si sviluppano stereotipi di genere[169] che sostengono il perpetuarsi di fenomeni di discriminazione e abuso. La relazione che intercorre tra stereotipi e violenza di genere non è necessariamente caratterizzata da un rapporto diretto di causa-effetto, ma condiziona le donne in ogni ambito della loro vita familiare, personale e professionale e rafforza rapporti di forza sbilanciati che possono degenerare in violenze e abusi di vario tipo. Sebbene nel corso del tempo la società italiana abbia visto profondi mutamenti, si trascina ancora un passato in cui le disparità erano giustificate e accettate come normali e in cui la donna rivestiva un ruolo marginale e di sottomissione all'interno della collettività.

Per esempio, ancora nel 2013-2014, oltre la metà degli uomini adulti riteneva (abbastanza o molto) che fosse per la famiglia meglio che l'uomo si dedicasse alle necessità economiche e la donna alla cura della casa (il 54,2 per cento)[170] . E' interessante osservare che tale affermazione sia condivisa non solo dal mondo maschile ma anche dal 46,9 per cento del mondo femminile. Nonostante più di due terzi della popolazione (il 68,2 per cento) dichiari di essere molto o abbastanza d'accordo sul fatto che e entrambi i coniugi/partner lavorano a tempo pieno, l'uomo deve svolgere la stessa quantità di lavori domestici della donna, quasi il 70 per cento di tutto il tempo necessario alla cura della casa e della famiglia è sulle spalle delle donne.

Il legame tra il contesto di crescita degli individui e il loro futuro comportamento è evidente nell'analisi della trasmissione intergenerazionale della violenza. Esiste una relazione tra vittimizzazione vissuta e/o assistita da piccoli e comportamenti violenti da grandi: più di un terzo, il 35,9 per cento, degli uomini che hanno subito violenza fisica dalla madre, hanno poi manifestato un comportamento violento con le proprie compagne; dato quasi 6 volte superiore a quello osservato negli uomini che non hanno subito tali eventi nella loro infanzia (5,2 per cento).Analogamente la violenza aumenta negli uomini che hanno assistito alla violenza fisica del padre sulla propria madre, i quali si sono comportati in modo violento con le proprie compagne nel 22 per cento dei casi contro il 5,2 per cento degli uomini che non sono stati vittime di tali episodi nel proprio contesto familiare [171].

Il meccanismo di trasmissione intergenerazionale della violenza è osservabile non solo relativamente ai futuri autori di violenza, ma anche relativamente alle future vittime: risulta infatti che il 58,5 per cento delle donne che hanno subito violenza sessuale prima dei 16 anni, il 64,2 per cento e il 64,8 per cento di quelle che hanno subito violenza fisica rispettivamente dal padre e dalla madre prima dei 16 anni, il 54,9 per cento di quelle che hanno assistito alla violenza fisica del padre sulla propria madre

---

[169] Secondo una ricerca IPSOS "*Gli italiani e la violenza assistita: questa sconosciuta*" condotta su 1000 italiani (uomini e donne) per WeWorld Onlus. il 19 per cento dei rispondenti ritiene accettabile fare battute o prese in giro a sfondo sessuale, il 17 per cento fare avances fisiche esplicite, l'8 per cento controllare o impedire le amicizie di una donna con altre persone o umiliarla verbalmente, il 9% impedire ad una donna una qualsiasi decisione sulla gestione dell'economia familiare, il 7 per cento rinchiudere una donna a casa o controllare le sue uscite o telefonate, il 6 per cneto insultarla o minacciarla, il 5 per cento sottrarle il suo stipendio. Cfr. https://www.weworld.it/pubblicazioni/2017/Brief-Report-4-2017/#

[170] ISTAT, dati provenienti dall'indagine "sull'uso del tempo". Anno 2013-2014.
Cfr. https://www.istat.it/it/files//2017/09/Audizione-ISTAT-femminicidio_Dossier.pdf

[171] Indagini ISTAT 2014 "la violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia".Cfr. https://www.istat.it/it/archivio/161716

dichiarano di essere state vittime di violenza fisica o sessuale nella loro vita; tali valori risultano essere quasi pari o pari al doppio del dato registrato per il complesso delle donne (circa il 31,5 per cento).

Per quanto difficile il confronto tra paesi, in Italia la violenza contro le donne appare di poco inferiore alla media dell'Unione europea

L'indagine condotta nel 2012 dell'Agenzia dell'Unione Europea per i diritti fondamentali (*European Union Agency for Fundamental Rights*, FRA) consente, seppure con alcuni limiti interpretativi[172], di confrontare le dimensioni italiane del fenomeno con quelle di altri paesi simili. L'indagine FRA, seppur divergendo da quelle ISTAT del 2006 e del 2014 per età del campione e periodo di riferimento, analogamente a queste analizza la violenza fisica e sessuale da parte di partner e non partner e quella psicologica da parte di partner. In generale, l'Italia presenta in tutte le voci menzionate valori inferiori a quelli della media europea (UE-28), a eccezione della violenza sessuale da parte di un non partner, per la quale il valore si attesta al 7 per cento in entrambi i casi.

Più specificatamente, la violenza fisica e sessuale da parte di un qualsiasi uomo (partner o non partner) è in Italia cinque punti percentuali sotto alla media europea (33 per cento). Il dato italiano di questa indagine è inferiore (di 4 punti percentuali) rispetto a quello delle indagini nazionali del 2006 e del 2014, con risultato cionondimeno piuttosto coerente[173]. In Europa in media il 43 per cento delle donne ha subito una qualche forma di violenza psicologica da parte di un partner. Anche in questo caso l'Italia presenta un valore inferiore, registrando il 38 per cento.

I paesi agli estremi sono la Polonia, che presenta una percentuale di donne colpite da violenza fisica e sessuale nel 19 per cento dei casi, e la Danimarca che invece lo manifesta nel 52 per cento dei casi (Tavola 1.6.2 e Figura 1.6.12). In Italia sono osservati valori minori rispetto alla Francia, alla Germania e all'Inghilterra ma maggiori, anche se più vicini, rispetto agli altri paesi del Mediterraneo (Grecia e Spagna) e al Portogallo. Considerando il complesso della violenza fisica e/o sessuale da parte di un qualsiasi uomo (partner e/o non) dichiarano di esserne state vittime il 44 per cento delle donne intervistate in Francia e nel Regno Unito e il 35 per cento in Germania; tali valori risultano piuttosto superiori rispetto a quello italiano del 27 per cento che è invece meno distante da quello osservato in Grecia, del 25 per cento, e in Portogallo, 24 per cento. Leggermente inferiore il dato della Spagna, 22 per cento, ma in ogni caso più vicino al caso italiano rispetto agli altri paesi dell'Europa centrale e settentrionale.

L'intervallo registrato appare piuttosto ampio e risulta forse inaspettato il fatto che i dati più preoccupanti provengono dai paesi del Nord Europa (Finlandia 47 per cento, Svezia 46 per cento), notoriamente tra quelli più attenti alla disparità di genere. Una delle interpretazioni da considerare è legata proprio a questa maggiore sensibilità e attenzione alle tematiche sulla violenza di genere nei

---

[172] L'indagine campionaria, condotta solo nel 2012, ha coinvolto 42000 donne europee tra i 18 e i 74 anni e consente di dare indicazioni sul confronto tra paesi, pur non essendo del tutto allineata con l'indagine ISTAT, sia temporalmente che in termini di fascia di età delle donne intervistate.

[173] Oltre alle differenze temporali, va considerata la differente popolazione di riferimento: donne tra i 16 e i 70 anni nell'indagine dell'ISTAT e tra i 18 e i 74 in quella della FRA. Nel secondo caso sono perciò escluse alcune tra le giovanissime, tra cui la violenza è solitamente maggiore ed è invece inclusa una fetta maggiore di donne anziane, in cui la stessa è comunemente minore. Queste ultime rappresentano peraltro una coorte demografica maggiore, con un maggiore peso sul denominatore dell'indicatore.

paesi nordici, che potrebbe generare una maggiore consapevolezza tra le donne e una maggiore propensione a riconoscere le manifestazioni della violenza di genere, a dichiararle e condannarle e, quindi, a parlarne con le intervistatrici. Un'altra possibile spiegazione è data dal fatto che nei paesi più avanzati economicamente e culturalmente, trovandosi le donne in una situazione di maggiore indipendenza, ricoprendo più frequentemente cariche lavorative di importanza, avendo un'educazione di grado maggiore ed essendo più propense a uscire e condurre la propria vita sociale in autonomia, siano più esposte al rischio di violenza.

Anche nel mondo del lavoro le donne subiscono molestie: una su quindici che è occupata o in cerca ha subito ricatti sessuali per l'assunzione

E' importante ricordare che la violenza contro le donne si esplica non sono in ambito familiare ma anche nel corso della vita lavorativa. In Italia, con riferimento al 2016, l'8,9 per cento delle lavoratrici attuali o passate e delle donne in cerca di occupazione, dichiara di aver subito molestie fisiche sul luogo del lavoro nell'arco della propria vita[174]. Oltre a queste tipologie di manifestazioni, nel mondo del lavoro sono considerevolmente presente altre forme di violenza, quali i ricatti sessuali, alimentate e sostenute dalle asimmetrie di potere esistenti tra uomini e donne in ambito professionale: la percentuale di donne che ha subito almeno un ricatto sessuale nel mondo del lavoro è pari al 7,5 per cento, di cui il 6,7 per cento si riferisce a ricatti per assunzione e l'1,8 per cento a quelli per ottenere un avanzamento di carriera o per mantenere il proprio posto di lavoro (Figura 1.6.13).

Il fenomeno risulta più diffuso al Centro Italia in cui la percentuale (11,9 per cento) è pari a quasi il doppio di quella registrata a Nord-ovest (6 per cento), Nord-est (6,5 per cento), Sud (6,6 per cento) e nelle Isole (6,1 per cento). Trasversalmente in tutto il territorio, è più diffusa nelle aree metropolitane (12,7 per cento) e nei comuni con più di 50.000 abitanti (8,9 per cento).

La frequenza dei ricatti non è trascurabile: quasi un terzo dei ricatti sessuali sul lavoro è subito dalla vittima più volte a settimana se non quotidianamente (32,4 per cento dei casi) e il 17,4 per cento all'incirca una volta a settimana. Nonostante l'evidente presenza del fenomeno, l'80 per cento delle vittime dichiara di non averne parlato con nessuno, anche se la gravità percepita è elevata (il 69,6 per cento delle donne soggette a tali ricatti li considera molto o abbastanza gravi). La reazione a tali violenze è nel 33,8 per cento dei casi l'abbandono del desiderio di proseguire la carriera o le dimissioni e solo nello 0,5 per cento dei casi la denuncia. Rappresentano, invece, il 10,9 per cento delle vittime, coloro che non sono state assunte, sono state messe in cassa integrazione o sono state licenziate in seguito a tali episodi.

---

[174] Modulo sulle molestie a sfondo sessuale e sui ricatti sessuali sul lavoro, della rilevazione ISTAT sulla sicurezza dei cittadini, nel sistema di indagini Multiscopo sulle famiglie, anno 2015-2016 cfr. https://www.istat.it/it/archivio/209107 e https://www.istat.it/it/files//2017/09/Audizione-ISTAT-femminicidio_Allegato-statistico.pdf. Tale indagine, di cadenza quinquennale, è stata svolta su un campione di circa 50.350 individui dai 14 anni con tecnica mista CATI_CAPI.E' volta a comprendere la presenza di molestie a sfondo sessuale (proposte indecenti, commenti gravemente pesanti, atti, telefonate, messaggi, immagini oscene, contatti fisici indesiderati, appropriazione di identità con l'intento di minacciare, offendere o imbarazzare altre persone, situazioni in cui un soggetto viene seguito da una o più persone contrariamente alla propria volontà) subite da uomini e donne nel corso della loro vita, nei vari ambiti compreso quello lavorativo, e di ricatti sessuali nel mondo del lavoro da parte di donne lavoratrici o in cerca di occupazione (richiesta di prestazioni o rapporti sessuali per assunzione, mantenimento del posto di lavoro o progredimento in carriera).

Considerando le sole donne tra 15 e i 59 anni, per cui esistono i dati anche del 1997-1998, 2002 e 2008-2009, l'andamento del fenomeno appare abbastanza costante nel tempo. I ricatti sessuali per mantenimento del posto di lavoro e avanzamento di carriera hanno subito una riduzione tra il 1997-1998 e il 2002 passando dal 2,1 per cento al 1,8 per cento, ma tale dato è rimasto quasi invariato negli anni a seguire (1,7 per cento). Per quanto riguarda, invece, i ricatti per assunzione, dopo una diminuzione registrata nel 2008-2009, sono tornati nel 2015-2016 ai livelli precedenti (6,9 per cento contro 6,7 per cento nel 2002) (Figura 16.14).

Cresce la consapevolezza femminile rispetto alle offese subite, ma con riferimento al 2014 poco più di una su dieci donne dichiara di denunciare la violenza

La violenza di genere è un fenomeno di cui le donne difficilmente riescono a parlare e di cui a volte non riescono neanche a riconoscere ed accettare l'esistenza a causa del forte legame che, spesso, intercorre tra la vittima e l'autore della violenza. La situazione appare migliorata tra il 2006 e il 2014. poiché diminuisce la percentuale di donne che non parlano con nessuno della violenza subita passando dal 32 per cento al 22,9 per cento e, seppur ancora molto bassa, raddoppia la percentuale di donne che cercano assistenza anche presso i centri antiviolenza, gli sportelli e i servizi per la violenza contro le donne (4,9 per cento nel 2014) (Figura 1.6.15).

Si registra, inoltre, una maggiore consapevolezza da parte della donna riguardo alla gravità del gesto subito; aumenta, infatti, la percentuale di vittime che considerano tale violenza come un reato (dal 14,3 per cento nel 2006 al 29,6 per cento nel 2014). Nonostante un aumento della propensione a denunciare la violenza, poco più di una su dieci donne dichiara di averlo fatto (11,8 per cento) (Figura 1.6.16).

Queste conquiste, seppur ridotte nella scala, sono considerate importanti e potrebbero essere una delle ragioni della diminuzione delle , forme meno gravi di violenza. Una delle possibili interpretazioni è, infatti, quella secondo cui le donne siano in grado di allontanarsi dal rapporto con il partner in un tempo utile a evitare le degenerazioni più pericolose. Allo stesso tempo la maggiore autodeterminazione e autonomia del genere femminile potrebbe aver dato luogo a scontri più duri, alimentando, consequenzialmente, la condotta violenta e possessiva di certi uomini, che avrebbe quindi generato un aumento delle violenze fisiche o sessuali più gravi[175].

Vi sono segnali di riduzione delle tempistiche per indagini e processi grazie ai recenti interventi normativi in materia

Il conseguimento di tempistiche veloci per indagini e procedimenti costituisce un incentivo per le vittime ad affidarsi al sistema giudiziario e un disincentivo per gli autori delle violenze a commettere il crimine.

---

[175]Audizione della Dott.ssa Sabbadini, 34ª seduta: mar. 5 dicembre 2017, h. 13 della Legislatura 17ª Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere - Legislatura 17ª Legislatura 17ª. Cfr.http://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg17/file/repository/commissioni/femminicidio/stenografici/RES_N_32.pdf

L'obiettivo di accelerare le tempistiche processuali per i reati di violenza di genere, è indicato nel decreto legge 14 agosto 2013, n. 93 (convertito in Legge 15 ottobre 2013), cosiddetto contro il "femminicidio", ed è stato perseguito mediante la modifica al codice di procedura penale[176] relativamente all'obbligo di trattazione prioritaria dei reati di violenza di genere nel contesto dibattimentale e attraverso la riduzione dei tempi delle indagini.

La Commissione parlamentare d'inchiesta "sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza" condotta sotto la XVII Legislatura (cfr. capitolo 3), ha sottoposto un questionario[177] per la valutazione d'impatto della normativa in materia di violenza di genere, agli uffici giudiziari, relativamente al quadriennio 2013-2016. Le risposte degli uffici giudiziari segnalano una riduzione dei tempi relativamente sia ai procedimenti, tra i quali i più celeri risultano essere quelli per omicidio volontario e violenza sessuale di gruppo, sia alle indagini, le quali, per le sedi che hanno fornito informazioni statisticamente rilevanti, sono risultate di una durata media inferiore a un anno. L'introduzione di misure cautelari e pre-cautelari avrebbe inoltre rappresentato un incentivo all'accelerazione delle attività investigative, ricadendo sul pubblico ministero l'onere di definire il procedimento entro la scadenza del termine della misura cautelare.

Gli interventi messi in atto comprendono anche congedi indennizzati per lavoratrici vittime di violenza, centri anti violenza e case rifugio e le azioni del Piano di Azione Nazionale contro la violenza sessuale e di genere

Tra gli interventi innovativi messi in atto vi è anche la previsione di un **congedo indennizzato, per le lavoratrici del settore pubblico e privato vittime di violenza di genere**, per un periodo fino a 3 mesi (il provvedimento non include le lavoratrici del settore domestico)[178]. L'indennizzo viene erogato per le prime dalle amministrazioni di appartenenza, per le seconde dall'INPS. Queste ultime hanno diritto al congedo a condizione che risultino titolari di un rapporto lavorativo in corso di svolgimento con obbligo di prestare servizio e che siano inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri Antiviolenza o dalle Case Rifugio. Dal 2017 al 30 aprile 2018 le domande pervenute all'INPS presso le varie sedi del territorio sono state nel complesso 242, tra cui la concentrazione più alta si è registrata in Emilia Romagna con 49 domande, nel Lazio (centro metropolitano) con 42 e in Lombardia con 41. Assenti o quasi assenti le domande nelle regioni del Sud. Tra le regioni del Centro Nord in si osservano livelli più alti, rappresentano un'eccezione la Valle d'Aosta e la Liguria. (Tavola 1.6.3) Non sono ancora disponibili informazioni sull'effettiva fruizione (come il numero di giornate di congedo effettivamente usufruite) e nella loro interpretazione andranno tenuti in conto gli eventuali effetti di scoraggiamento alla fruizione che le donne potrebbero maturare per fattori caratterizzanti il proprio ambiente lavorativo.

Come visto in precedenza, dal 2006 al 2014, sono raddoppiate le **donne che hanno cercato assistenza e aiuto presso i centri antiviolenza, gli sportelli e altri servizi** predisposti per le vittime di violenza. Il

---

[176] Modifiche all'art. 132-bis disp. att. c.p.p.(Formazione dei ruoli di udienza e trattazione dei processi).

[177] Per maggiori informazioni sul questionario per la valutazione d'impatto della normativa, cfr. http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=SommComm&leg=17&id=01066513&part=doc_dc-allegato_a&parse=no&stampa=si&toc=no - Capitolo 4.

[178] Articolo 24 del decreto legislativo n.80 del 15 giugno 2015 "congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere" e circolare attuativa dell'INPS n.65/2016.

numero è ancora basso (4,7%), infatti le donne che si rivolgono a tali organizzazioni sono solitamente quelle in una situazione più critica, le quali trovano la forza di chiedere aiuto spinte da una enorme paura di essere uccise o di vedere i loro figli picchiati[179], una porzione ridotta rispetto al totale delle vittime; ma l'aumento registrato è sicuramente un dato positivo ed è probabilmente dovuto a una maggiore consapevolezza dell'esistenza tali strutture, congiuntamente a una maggiore disponibilità ad aprirsi e chiedere aiuto, ma anche a un aumento dell'esistenza (o del loro riconoscimento) di centri antiviolenza e delle case rifugio presenti sul territorio.

Sulla base di dati puntuali sul lato dell'offerta va segnalato la crescita del **numero dei centri antiviolenza e delle case rifugio** presenti sul territorio italiano nell'ultimo quinquennio. Tra il 2013 e 2017 sono passati, rispettivamente, da 188 a 296 e da 163 a 258. Queste strutture sono gestite dalle Regioni e Province autonome, anche con un contributo finanziario da parte statale. Le risorse finanziarie del "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" predisposte per il potenziamento delle forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli sono annualmente ripartite, tra le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, secondo le indicazioni del Ministro delegato per le pari opportunità, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano[180]. Nel 2017 sono stati stanziati euro 12.714.553[181] di cui il 33 per cento è stato indirizzato all'istituzione di nuovi centri antiviolenza e di nuove case rifugio; la restante parte è stata finalizzata al finanziamento di strutture e servizi già esistenti: il 10 per cento a supporto di interventi regionali, già operativi, per l'assistenza e il sostegno alle vittime e ai loro figli, e il 90 per cento è stato equamente diviso (45 per cento ciascuno) tra centri antiviolenza (privati e pubblici) e Case Rifugio. Il Dipartimento delle Pari Opportunità dopo aver trasferito i fondi alle Regioni e Province Autonome secondo l'assegnazione stabilita, svolge una funzione di monitoraggio sull'impiego di tale risorse: con cadenza semestrale dalla data dell'effettiva disponibilità delle risorse ripartite, le Regioni sono tenute a inviare una relazione in cui vengono indicate le informazioni relative agli interventi finanziati con l'utilizzo di tali fondi e i dati relativi al numero e l'utenza dei centri antiviolenza e delle case rifugio.

Il numero delle strutture è aumentato in particolare in Campania, dove i centri antiviolenza sono passati da 9 nel 2013 a 48 nel 2017, e in Lombardia, dove gli stessi sono passati da 21 a 50 e le case rifugio da 11 a 46. Guardando alla distribuzione territoriale si nota, nel 2017, un andamento abbastanza uniforme con una lieve prevalenza di case rifugio nel Nord (134 contro 87 al Sud), mentre i centri antiviolenza sono 126 nel Meridione e 131 nell'Italia settentrionale. Minori i numeri nel Centro

---

[179] Audizione della dott.ssa Anna Pramstrahler, rappresentante dell'Associazione Casa delle donne per non subire violenza - ONLUS di Bologna – Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere, 14ª seduta: martedì 11 luglio 2017. Cfr. http://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg17/file/repository/commissioni/femminicidio/stenografici/RES_12_PR.pdf

[180] In attuazione del decreto del presidente del Consiglio dei Ministri in attuazione del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119

[181] Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° dicembre 2017. Cfr. http://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2018/07/19/166/sg/pdf

Italia (Toscana, Umbria, Lazio, Marche) in cui si registrano 39 centri antiviolenza e 37 case rifugio[182] (Tavola 1.6.4).

A supporto delle iniziative per contrastare la violenza di genere, la legge sul femminicidio ha previsto la predisposizione di un **Piano d'Azione Straordinario**, di durata biennale 2015-2017, contro la violenza sessuale e di genere. L'esperienza accumulata durante questa prima attuazione è stata raccolta ed elaborata, sotto la guida del Dipartimento per le Pari Opportunità, da un apposito gruppo di lavoro, costituitosi nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sul fenomeno della violenza, il quale si è occupato di tracciare le linee strategiche e individuare i contenuti per un successivo **Piano, relativo al triennio 2017-2020**[183] che si struttura nel contesto degli obiettivi stabili dalla Convenzione di Istanbul, e si sviluppa congiuntamente a livello centrale e territoriale nel perseguimento di una forte integrazione dei servizi offerti (Riquadro I.XI).

Riquadro I.XI – Piano di Azione Nazionale contro la violenza sessuale e di genere 2017-2020

La maggior parte dei fenomeni di esclusione e discriminazione che colpiscono il genere femminile in ambito scientifico e tecnologico sono riconducibili ai pregiudizi, radicati nel contesto. Il Piano di Azione Nazionale 2017-2020 è caratterizzato da una serie di interventi articolati in tre assi principali:

- *Prevenzione*, con l'obiettivo di colpire la violenza di genere a partire dalle sue radici più profonde, la cultura sessista e gli stereotipi che ancora oggi caratterizzano la nostra società e costituiscono un terreno fertile per il perpetuarsi di asimmetrie di potere e violenza.
- *Protezione e Sostegno*, con l'obiettivo di fornire ai soggetti coinvolti (le donne vittime, eventuali minori/e che assistono alla violenza in ambito intra familiare, testimoni), un sopporto e una tutela adeguata nella fuoriuscita da tali situazioni di violenza.
- *Perseguire e Punire*, al fine di assicurare l'applicazione delle norme, individuare e punire eventuali trasgressioni, nei tempi minori possibili. Gli obiettivi centrali sono da una parte quello di assicurare, attraverso procedure condotte omogeneamente su tutto il territorio nazionale, un'adeguata investigazione delle situazioni di violenza, che possa permettere un'approfondita valutazione e gestione del rischio attraverso la comprensione di alcuni fattori come la letalità della vittima, la gravità, la reiterazione e recidiva del reato; dall'altra è necessario garantire, come già evidenziato, che i procedimenti giudiziari siano efficaci e rapidi e che il percorso risarcitorio delle vittime sia agevolato.

---

[182] Dati forniti dalle regioni e trasmessi al Dipartimento delle Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, dalla Commissione Politiche Sociali. Anni 2013, 2016, 2017. Cfr. https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/la-fuoriuscita-dalla-violenza/centri-antiviolenza

[183] Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020. Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per la Pari Opportunità. Cfr.http://www.camera.it/temiap/2017/11/23/OCD177-3207.pdf

- *Assistenza e Promozione*, finalizzato a sostenere il Piano Nazionale trasversalmente sul fronte della raccolta dati e del monitoraggio.

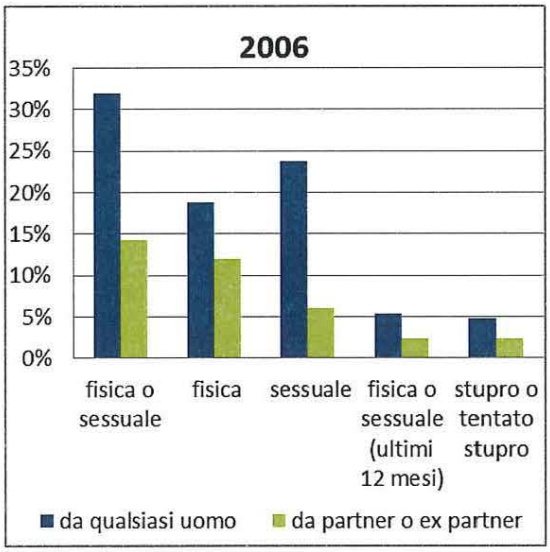
Nella prospettiva di sensibilizzare l'opinione pubblica relativamente al fenomeno della violenza di genere, viene affidato un ruolo determinante all'educazione (dalla scuola all'università), a cui si accosta però la richiesta al settore privato e ai mass media di contribuire positivamente nella comunicazione dell'immagine della donna, evitando ogni forma lesiva della dignità dell'immagine del genere femminile. Tra gli interventi prioritari dell'asse sulla prevenzione vi è anche la formazione delle figure professionali, degli operatori e delle operatrici del settore pubblico e di quello privato sociale che si occupano in qualche modo della violenza di genere e dei soggetti coinvolti così che essi possano fornire in ogni situazione la risposta più adeguata. Particolare attenzione è volta all'attivazione di percorsi di trattamento degli uomini, autori di violenza e di reati di questo tipo, nella convinzione dell'utilità della loro rieducazione affinché non si manifestino comportamenti recidivi.

Uno dei compiti principali degli interventi per la protezione e il sostegno è la realizzazione di un percorso di riconquista di una situazione di autonomia e indipendenza nelle scelte delle donne vittime di violenza, affinché possano rafforzare la propria posizione finanziaria, lavorativa e raggiungere l'autonomia abitativa. Tali percorsi includono la presa in carico delle donne presso servizi specializzati, erogati dalle Reti Territoriali, volti a interagire con i bisogni specifici delle vittime di violenza. Un'altra priorità è quella dedicata al supporto dei minori/e vittime e/o testimoni di violenza intra familiare e agli/le orfani/e di femminicidio, ai quali viene riconosciuto lo status di vittima e vengono perciò garantite le relative protezioni sia finanziarie, attraverso delle risorse stanziate in un apposito Fondo, sia sociali e psicologiche, attraverso la presenza di appositi servizi specializzati. In aggiunta sono predisposti una serie di servizi di supporto, come l'attivazione della linea telefonica 1522, attiva h24, a cui rivolgersi per una prima accoglienza e per informazioni sui servizi disponibili, e la predisposizione di linee guida nazionali per le Aziende sanitarie e ospedaliere, finalizzate all'erogazione di un servizio adeguato di soccorso e di assistenza della vittima, italiana e straniera, maggiorenne e minorenne, così da trattare al meglio il complesso delle conseguenze fisiche e psicologiche che derivano dalla violenza subita.

Le misure di supporto includono l'accordo di collaborazione triennale con l'ISTAT, volto alla costruzione di un sistema informativo che possa raccogliere i dati necessari a comprendere più profondamente il della violenza di genere, aumentando la periodicità dei dati e ampliando le rilevazioni allo studio di stereotipi e pregiudizi caratterizzanti il contesto sociale.

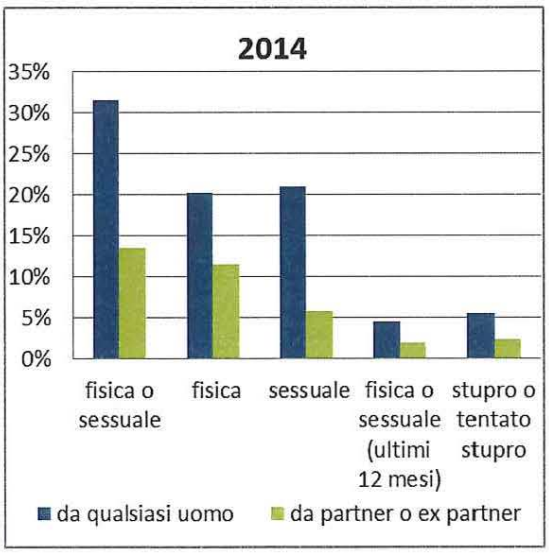
Per ulteriori approfondimenti sull'attività svolta tramite alcuni di questi interventi nel 2017 si rimanda alle schede della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità, nell'Appendice II.

Figura 1.6.1: Donne che hanno subito violenza da partner, ex partner o da qualsiasi uomo. Percentuale. Anno 2006.



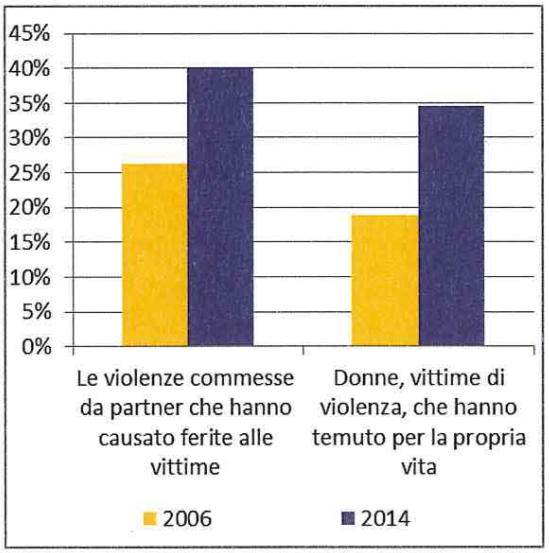
Fonte: ISTAT-Indagine sulla violenza e i maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia.

Figura 1.6.2: Donne che hanno subito violenza da partner, ex partner o da qualsiasi uomo. Percentuale. Anno 2014.



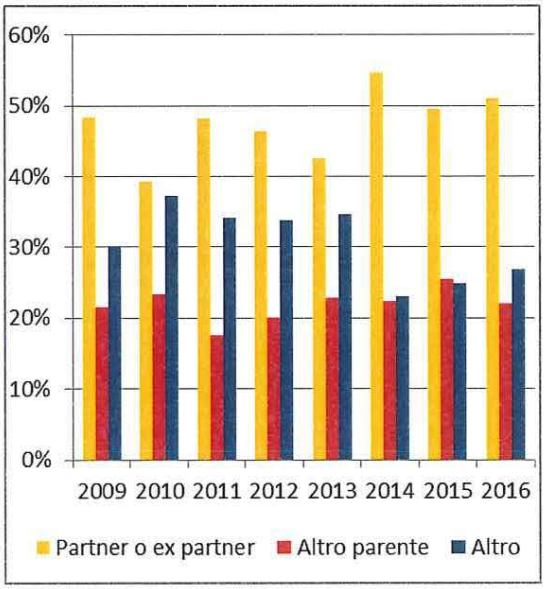
Fonte: ISTAT-Indagine sulla violenza e i maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia.

Figura 1.6.3: Gravità delle violenze subite. Percentuale. Anni 2006 e 2014.



Fonte: ISTAT-Indagine sulla La violenza e i maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia (2006) e sulla violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia (2014).

Figura 1.6.4: Autori degli omicidi di donne per relazione con la vittima. Percentuali. Anni 2009-2016.



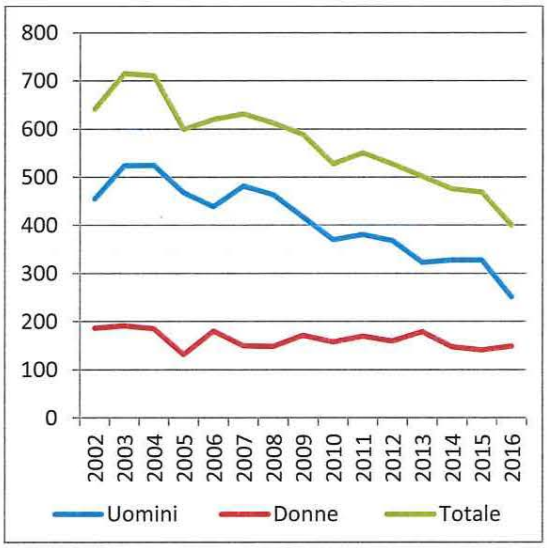
Fonte: Elaborazioni ISTAT su dati Ministero dell'interno.

Tavola 1.6.1: Vittime di omicidio volontario per sesso della vittima. Anni 2002-2016.

	Totale	Uomini	% Uomini	Donne	% Donne
2002	642	455	70,87%	187	29,13%
2003	716	524	73,18%	192	26,82%
2004	711	525	73,84%	186	26,16%
2005	600	468	78,00%	132	22,00%
2006	620	439	70,81%	181	29,19%
2007	632	482	76,27%	150	23,73%
2008	613	464	75,69%	149	24,31%
2009	589	417	70,80%	172	29,20%
2010	528	370	70,08%	158	29,92%
2011	551	381	69,15%	170	30,85%
2012	528	368	69,70%	160	30,30%
2013	502	323	64,34%	179	35,66%
2014	476	328	68,91%	148	31,09%
2015	469	328	69,94%	141	30,06%
2016	400	251	62,75%	149	37,25%

Fonte: Elaborazioni ISTAT su dati Ministero dell'interno

Figura 1.6.5: Vittime di omicidio volontario per sesso della vittima. Valori assoluti. Anni 2002-2016.



Fonte: Elaborazioni ISTAT su dati Ministero dell'interno

Figura 1.6.6: Donne dai 16 ai 70 anni che hanno subìto sempre o spesso violenza psicologica dal partner attuale. Percentuale. Anni 2006 e 2014.

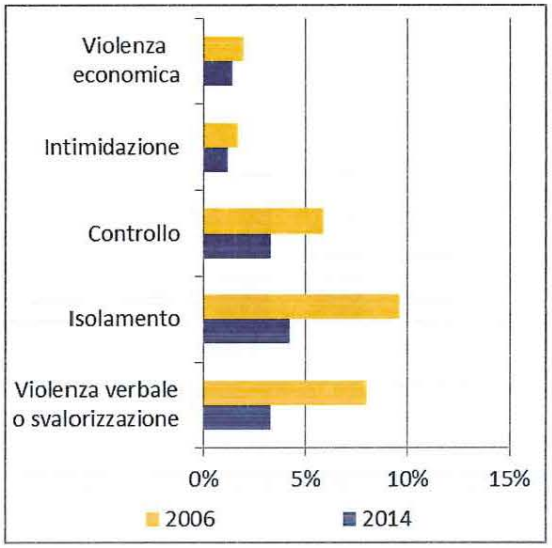
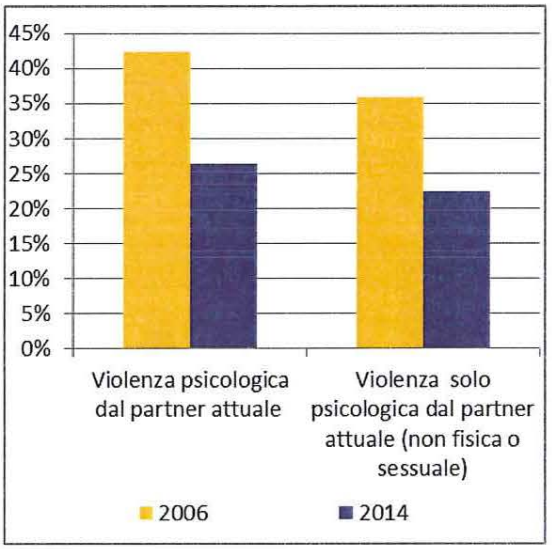
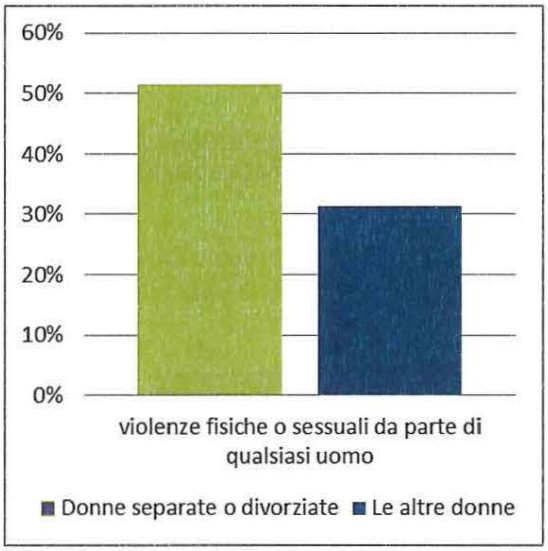


Figura 1.6.7: Donne che hanno subito una qualche forma di violenza psicologica dal partner. Percentuale sul totale della popolazione femminile in coppia. Anni 2006 e 2014.



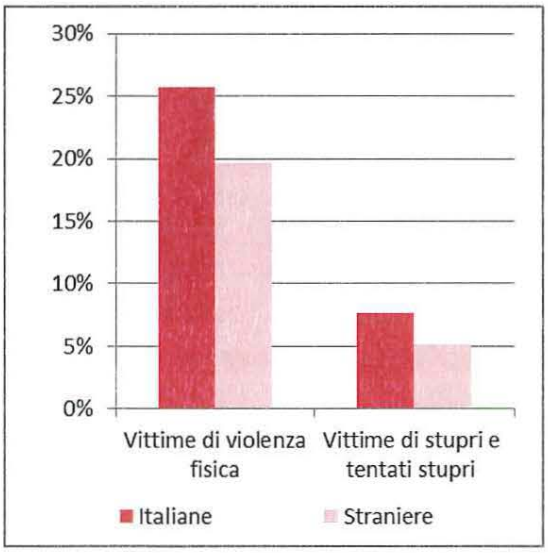
Fonte: Indagini ISTAT "La violenza e i maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia" (2006) e "La violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia" (2014).

Figura 1.6.8: Donne separate o divorziate tra 16 e i 70 anni che hanno subito violenza fisica o sessuale da qualsiasi uomo. Percentuale. Anno 2014.



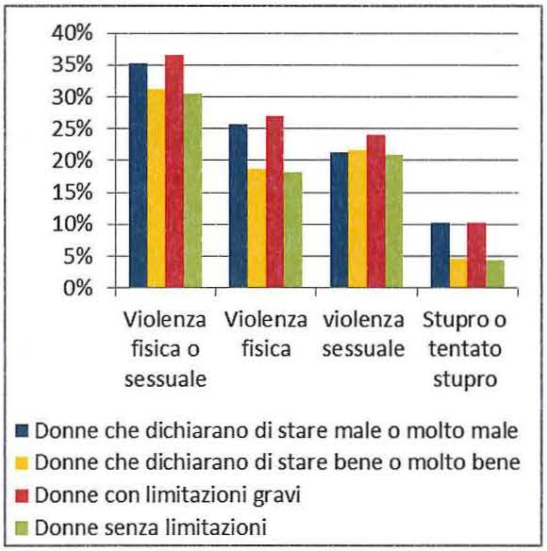
Fonte: Indagine ISTAT "La violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia". Anno 2014.

Figura 1.6.9: Donne straniere tra i 16 e i 70 anni che hanno subito violenza fisica o vittime di stupro e tentato stupro.. Percentuale. Anno 2014.



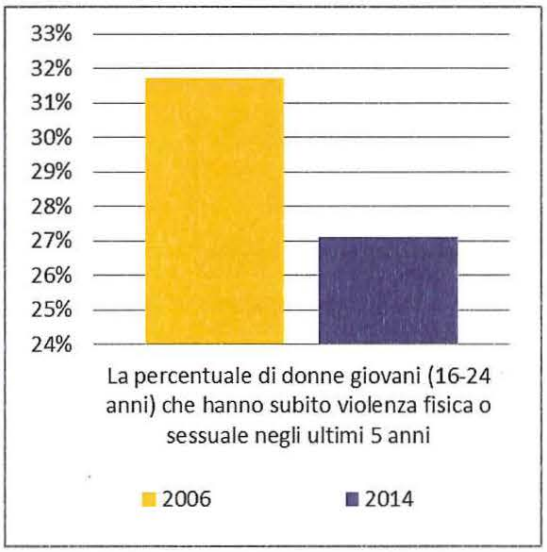
Fonte: ISTAT-Indagine sulla violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia.

Figura 1.6.10: Donne in cattive condizioni di salute o con limitazioni gravi. Percentuale. Anno 2014.



Fonte: ISTAT-Indagine sulla violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia.

Figura 1.6.11: Donne giovani (16-24 anni) che hanno subito violenza fisica o sessuale negli ultimi 5 anni. Percentuale. Anni 2006 e 2014.



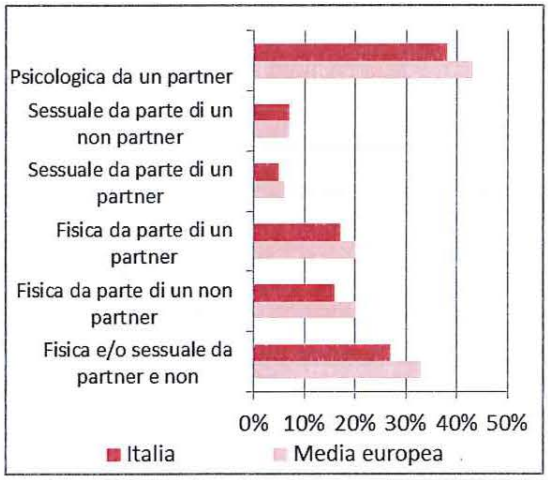
Fonte: ISTAT-Indagine sulla La violenza e i maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia (2006) e sulla violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia (2014).

Tavola 1.6.2: Donne che hanno subito in corso della vita adulta (dall'età di 15 anni) episodi di violenza psicologica, fisica e/o sessuale da un partner e/o un non partner. Anno 2012.

Donne che hanno subito dall'età di 15 anni:	Italia	Media europea (UE-28)
valori percentuali		
Violenza fisica e/o sessuale da un partner e/o un non-partner	27	33
Violenza fisica da parte di un non partner	16	20
Violenza fisica da parte di un partner	17	20
Violenza sessuale da parte di un partner	5	6
Violenza sessuale da parte di un non partner	7	7
Una qualsiasi forma di violenza psicologica da un partner	38	43

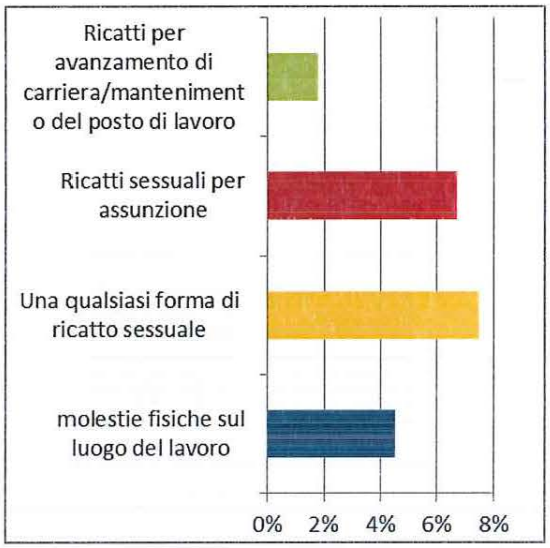
Fonte: The FRA survey."Violence against women

Figura 1.6.12: Donne che hanno subito in corso della vita adulta (dall'età di 15 anni) episodi di violenza psicologica, fisica e/o sessuale da un partner e/o un non partner. Anno 2012



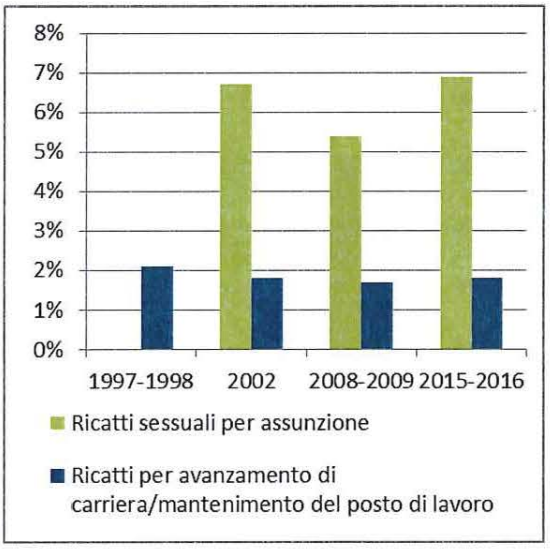
Fonte: The FRA survey."Violence against women

Figura 1.6.13: Donne da 15 a 65 anni che hanno subito ricatti sessuali nel corso della vita. Percentuale. Anni 2015-2016.



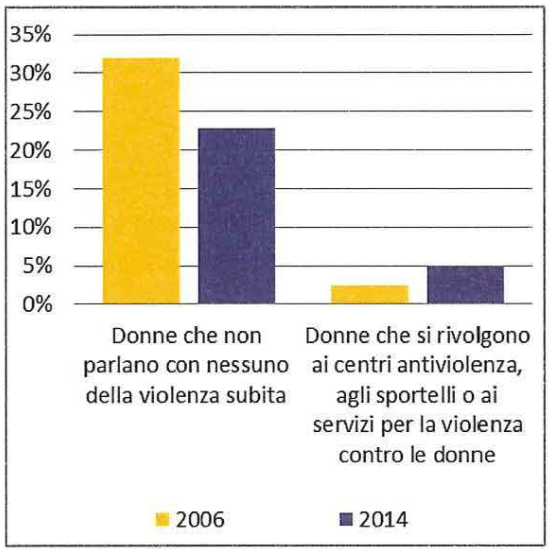
Fonte: ISTAT-Indagine sulla sicurezza dei cittadini,

Figura 1.6.14: Donne da 15 a 59 anni che hanno subito ricatti sessuali, per periodo in cui si è verificato il fatto. Percentuale. Anni vari.



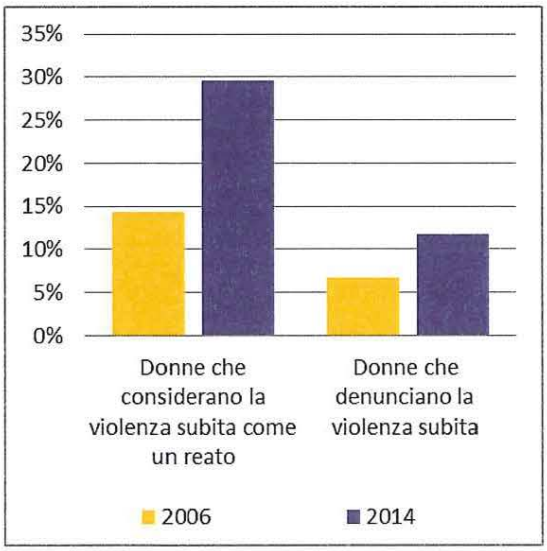
Fonte: ISTAT-Indagine sulla sicurezza dei cittadini, modulo sulle molestie a sfondo sessuale e sui ricatti sessuali sul lavoro.

Figura 1.6.15: Reazione della donna in seguito alla violenza subita. Percentuale. Anni 2006 e 2014.



Fonte: ISTAT-Indagine sulla La violenza e i maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia (2006) e sulla violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia (2014).

Figura 1.6.16: Consapevolezza della vittima e comportamento di denuncia. Percentuale. Anni 2006 e 2014.



Fonte: ISTAT-Indagine sulla La violenza e i maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia (2006) e sulla violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia (2014).

Tavola 1.6.3: Ricognizione delle domande di congedo indennizzato pervenute presso le sedi del territorio dal 2017 al 30 aprile 2018.

	PERVENUTE NEL 2017	PERVENUTE AL 30/4/2018	N.DOMANDE IN TOTALE
ABRUZZO	1	N.D	1
BASILICATA	N.D	N.D	0
CALABRIA	N.D	1	1
CAMPANIA DCM	1	1	2
CAMPANIA	N.D	N.D	0
EMILIA ROMAGNA	37	12	49
FRIULI VENEZIA GIULIA	17	5	22
LAZIO DCM	17	25	42
LAZIO	N.D	N.D	0
LIGURIA	2	1	3
LOMBARDIA	23	18	41
MARCHE	3	3	6
MOLISE	0	N.D	0
PIEMONTE	9	1	10
PUGLIA		1	1
SARDEGNA	2	N.D	2
SICILIA	6	N.D	6
TOSCANA	14	11	25
TRENTINO ALTO ADIGE	8	1	9
UMBRIA	N.D	9	9
VALLE d'AOSTA	N.D	N.D	0
VENETO	5	8	13
TOTALE	**145**	**97**	**242**

Fonte: Interna INPS

Tavola 1.6.4: Numero dei Centri antiviolenza e delle Case rifugio per regioni. Anni 2013 e 2017

	Case Rifugio		Centri antiviolenza	
	2013	2017	2013	2017
ABRUZZO	1	2	6	9
BASILICATA	3	3	3	3
CALABRIA	2	2	9	8
CAMPANIA	5	12	9	48
EMILIA ROMAGNA	22	35	14	19
FRIULI VENEZIA GIULIA	7	10	5	6
LAZIO	8	7	7	7
LIGURIA	7	6	7	7
LOMBARDIA	11	46	21	50
MARCHE	2	8	5	5
MOLISE	N.D.	1	3	1
PIEMONTE	7	9	20	14
PUGLIA	6	10	19	25
SARDEGNA	5	5	13	8
SICILIA	52	52	10	24
TOSCANA	10	20	20	24
UMBRIA	1	2	1	3
VAL D'AOSTA	1	1	1	1
VENETO	7	21	10	22
BOLZANO	5	5	4	4
TRENTO	1	1	1	8
TOT	163	258	188	296

Fonte: dati forniti dalle regioni e trasmessi al Dipartimento delle Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, dalla Commissione Politiche Sociali.

1.7 Salute, stile di vita e sicurezza

Nel corso degli anni si è sviluppata una costante attenzione per la promozione e l'attuazione di uno stile di vita sano, volto a migliorare le aspettative di vita e prevenire malattie. Gli uomini e le donne, pur essendo generalmente soggetti alle medesime patologie, possono presentare sintomi, progressione di malattie e risposta ai trattamenti diversi tra loro. Possono, inoltre, avere una maggiore o minore propensione ad assumere comportamenti di rischio per la salute o che influenzano la qualità della vita. In base ai comportamenti assunti, alcuni fenomeni che rilevano per la sicurezza degli individui, come quelli collegati all'incidentalità stradale e domestica, vedono una maggiore o minore frequenza a seconda del genere. **La speranza di vivere** nel 2016 ha evidenziato un recupero rispetto al 2015, anno in cui si evidenziava una flessione, arrivando ad un numero medio di anni pari all'82,8. La differenza di 4,4 anni tra i generi è evidente, e è a favore delle donne; dall'osservazione la serie storica dal 2004 al 2016 si rileva come questa differenza vada ogni anno diminuendo (da 5,1 anni nel 2009 a 4,4 anni nel 2016) (Tavola e figura 1.7.1).

La **speranza di vita in buona salute alla nascita**[184] tiene conto non solo della quantità, ma anche della qualità degli anni che restano da vivere e, in particolare, i risultati dell'indagine campionaria da cui deriva mostrano che sono aumentati gli individui che dichiarano di stare "bene" o "molto bene" al momento della rilevazione. Il numero medio di anni che una persona può aspettarsi di vivere in buona salute, se nel corso della sua esistenza futura fosse esposta ai rischi di malattia e morte osservati nel suo anno di nascita, è passato da 56,4 anni nel 2009 a 58,8 anni nel 2016. Esiste tuttavia una differenza di genere non trascurabile, poiché in media gli uomini hanno una speranza di vita in buona salute maggiore rispetto alle donne. Nel 2016 questo divario è ulteriormente aumentato rispetto all'anno precedente: gli uomini raggiungono i 59,9 anni in buona salute contro i 57,7 anni per le donne (Figura 1.7.2).

La **speranza di vita a 65 anni** è più alta per le donne, nel 2016 di 3,2 anni (22,3 anni per le donne e 19,1 per gli uomini), ma se si vede la speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni tale differenza è molto ridotta, solo di 0,4 anni (10,1 anni per le donne e 9,7 anni per gli uomini) (Figura 1.7.3).

L'eccesso di peso è un fenomeno che mette tipicamente a rischio la salute. La **percentuale di adulti in sovrappeso o obesi**[185] dai 18 anni in poi (considerando la popolazione standardizzata[186])

---

[184] 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, oltre alla crescita economica (cfr. articolo 14 della legge 4 agosto 2016, n. 163). Sono, inoltre, monitorati in un apposito allegato al Documento di economia e finanza. Cfr. http://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/documenti_programmatici/def_2018/Allegato_6_-_Indicatori_di_benessere_equo_e_sostenibile.pdf.

[185] La soglia di sovrappeso è individuata facendo riferimento all'indice di massa corporea definito dalla classificazione dell'Organizzazione mondiale della sanità (Oms). 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). Sono, inoltre, monitorati in un apposito allegato al Documento di economia e finanza. Cfr. http://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_progammazione/documenti_programmatici/def_2018/Allegato_6_-_Indicatori_di_benessere_equo_e_sostenibile.pdf.

[186] I dati sul peso della popolazione maschile e femminile presentano delle differenze con la serie storica presentata nella pubblicazione dell'anno precedente in quanto è cambiata la popolazione utilizzata dall'Istat per effettuare la standardizzazione: la popolazione con cui vengono standardizzati i dati utilizzati attualmente è quella europea al 2013, quella dell'anno scorso consideravano come riferimento per la standardizzazione la popolazione italiana al censimento 2001.

è nettamente superiore per il genere maschile rispetto a quella rilevata per il genere femminile. Nel 2016 si ha una percentuale del 54,9 per cento per gli uomini a fronte del 35,2 per cento per le donne. Questa elevata differenza si riscontra anche negli anni precedenti. (Tavola e Figura 1.7.4).

Anche essere sottopeso è considerato un fenomeno a rischio per la salute, e questo sembra essere un fenomeno prevalentemente femminile: infatti dall'indagine sugli aspetti della vita quotidiana dell'Istat nel 2016 solo lo 0,6 per cento dei maschi maggiorenni è sottopeso mentre per il genere femminile la percentuale arriva al 5,5 per cento. Tale fenomeno sembrerebbe anche in relazione con il livello di istruzione in quanto aumenta la percentuale di donne sottopeso con l'aumento del livello di studio: le laureate (o in possesso di titolo post laurea) sottopeso sono l'8,5 per cento rispetto al 5,5 per cento del totale nel 2016 delle donne sottopeso. Nel caso degli uomini, invece, la differente incidenza delle persone sottopeso sembra essere più limitatamente influenzata dal livello di istruzione e, comunque, la relazione tra le due variabili è in senso inverso: a fronte di un'incidenza media dello 0,6 per cento sulla popolazione maschile, l'incidenza tra i laureati delle persone sottopeso è dello 0,3 per cento (Tavola 1.7.5).

Altri fattori di rischio sono rappresentati dal fumo, dall'alcol e dalla sedentarietà. Gli individui con età pari o superiore a 14 anni **che fumano abitualmente** sono principalmente uomini, ma dal 2008 al 2016 si è avuta una riduzione del fenomeno sia per il genere maschile sia per quello femminile. Nel 2008 il 27,9 per cento della popolazione maschile dichiarava di fumare, nel 2016 il dato è sceso al 24,7 per cento mentre per il genere femminile dal 16,6 per cento nel 2008 si è scesi al 15,6 per cento nel 2016 (Tavola 1.1.7.6 e Figura 1.1.7.5). Dal 2008 al 2016 si osserva una riduzione complessiva anche del consumo di alcol. Nel 2008 il 30,0 per cento degli uomini **presentava almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol** a fronte dell'11,5 per cento delle donne. Nel 2016 il consumo di alcol si è ridotto per raggiungere livelli del 24,0 per cento per il genere maschile e 9,7 per cento per quello femminile (Tavola 1.7.7 e Figura 1.7.6).

Le **persone che dichiarano di non svolgere alcuna attività fisica** rappresentano sempre una quota elevata della popolazione ma nel 2016 si registra una certa diminuzione. Anche questa dimensione ha significative differenze di genere. Nel 2008 il 37,7 per cento degli uomini dichiarava di non svolgere alcuna attività fisica a fronte del 41,8 per cento delle donne. La situazione è rimasta all'incirca invariata nel corso degli anni di riferimento; nel 2016, le percentuali si attestano al 36 per cento per gli uomini e al 42,7 per cento per le donne (Tavola 1.7.8 e Figura 1.7.7).

Nel campo della prevenzione sanitaria, un indicatore di rilievo è rappresentato dal numero delle **nuove diagnosi di HIV *late presenter,*** confrontato con il totale di soggetti con nuova diagnosi di HIV. Per *late presenter* si considerano le diagnosi effettuate a pazienti con un livello di linfociti 4 (CD4) inferiore a 350. Un CD4 inferiore a 350 rappresenta il livello di guardia di sotto al quale l'avvio del trattamento terapeutico è obbligatorio. Tra il 2008 e il 2016, il rapporto tra il numero di nuove diagnosi di HIV *late presenter* e il numero delle diagnosi con CD4 aumenta leggermente, passando da una percentuale del 51 per cento de l 2008 per gli uomini e del 56,96 per cento per le donne, al 54,6per cento per gli uomini e 58,7 per cento per le donne del 2016 (Tavola 1.7.9 e Figura 1.7.8).

I dati concernenti le **donne che hanno effettuato il test di *screening* di primo livello, in un apposito programma pubblico per la prevenzione del carcinoma alla mammella,** mostrano come dal 2012 al 2016 vi è un incremento del numero delle donne invitate ad effettuare una mammografia, nelle differenti aree geografiche considerate. L'adesione all'invito resta sostanzialmente invariata nel Nord su valori pari a circa il 63 per cento dal 2012 al 2015. Al Centro si osserva una sostanziale stabilità, pur in presenza di una percentuale di adesione inferiore, attorno al 56 per cento. Al Sud e nelle Isole, la percentuale di adesione è inferiore al 42 per cento

in tutti gli anni considerati. Nel 2014 c'è stata una flessione delle adesioni che arriva al 37 per cento, ma nel 2015 grazie probabilmente all'incremento del numero di inviti, il valore si riallinea a quello degli anni precedenti (42 per cento) (Tavola 1.7.10 e Figura 1.7.9).

I dati mostrano un incremento dell'11 per cento nel numero di donne italiane invitate a effettuare una mammografia nel biennio 2014-2015 rispetto al precedente: si passa da circa 5.300.000 donne a circa 5.900.000. Nel biennio 2014-2015 il numero di donne aderenti è incrementato di circa l'8 per cento rispetto al biennio precedente, evidenziando una leggera flessione rispetto al biennio precedente: la percentuale di adesione del 56 per cento all'invito nel biennio 2014-2015 mostra una diminuzione rispetto al 57 per cento del biennio precedente. Nel 2016 la percentuale di adesione rimane sostanzialmente invariato se confrontata con il biennio 2014-2015.

Vi è tuttavia una significativa differenza tra il Nord e Centro Italia e quelli delle zone meridionali e insulari. Il numero delle invitate al Nord risulta più alto del doppio rispetto a quelli del resto del paese, in tutti gli anni considerati e soprattutto del Sud e delle Isole (per le quali un'attivazione dei programmi è molto più recente e incompleta). La percentuale di adesione inoltre evidenzia una netta differenziazione, con un livello al Nord che è superiore al 63 per cento (passando nel 2016 al 64 per cento), un livello al Centro intorno al 55-56 per cento e con una flessione nel 2016 al 52 per cento mentre il Sud non supera mai il 42 per cento.

In relazione al programma che analizza il numero di **donne che hanno effettuato il test di *screening* di primo livello, in un apposito programma pubblico per la prevenzione del carcinoma della cervice uterina,** si rileva una lieve flessione del numero di donne che hanno effettuato lo screening nel triennio 2012-2014 rispetto al precedente 2009-2011,, ma dal 2015 si verifica una ripresa associabile ad un incremento del numero degli inviti, La percentuale di adesione al test pari al 40,1 per cento nel triennio 2009-2011 sale prima al 40,9 per cento nel triennio successivo e poi al 41,50 nel 2015 per poi scendere al 40,5 per cento nel 2016 (Tavola 1.7.11 Figura 1.7.10).

In relazione al programma che osserva le **persone che hanno effettuato il test di *screening* di primo livello in un apposito programma pubblico relativo alla salute del colon retto** si rileva come dal 2008 al 2016 il numero delle persone invitate al programma è aumentato ma la percentuale di adesione allo stesso è diminuita. Infatti, dal 46 per cento registrato dal 2008 al 2013 si scende al 44 per cento nel 2014-2015 fino a raggiungere solo il 40 per cento nel 2016. Ponendo un *focus* nell'intervallo 2014-2015 su entrambi i generi e sulle differenti classi di età, si evidenzia come la partecipazione al programma accresce con l'aumento dell'età ed è maggiore per il genere femminile in tutte le fasce di età considerate anche se tale divario diminuisce considerevolmente a partire dai 60 anni (Tavola 1.7.12 e figura 1.7.11).

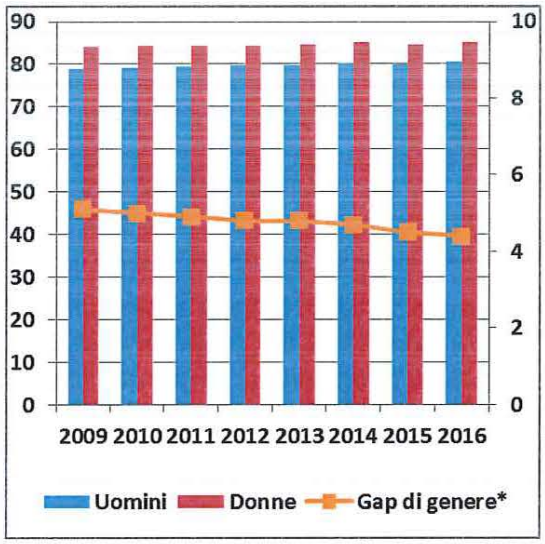
Il **tasso di mortalità stradale**, relativo a incidenti che hanno causato lesioni a persone, morti e/o feriti ha anche mostrato una dinamica complessiva di miglioramento; a fronte di 79,3 morti per milione di abitanti nel 2008 si è giunti a 54,14 nel 2016. La riduzione significativa deriva dal più elevato livello di partenza degli uomini vittime di incidenti, che sono passati da 130,1 a 88,9 morti per milione di abitanti. Per il genere femminile la riduzione è stata inferiore, da 31,3 a 21,3 morti per milione di abitanti (Tavola 1.7.13 e Figura 1.7.12).

Con riguardo alla sicurezza personale si possono osservare le **persone che hanno subito incidenti in ambiente domestico.** Ovviamente il genere più esposto a tale rischio è quello femminile, circa 17,8 donne su 1000 donne 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 2016 sono di 13 donne su 1000 e 9,9 uomini su 1000 (Tavola 1.7.14 e Figura 1.7.13).

Tavola 1.7.1: Speranza di vita alla nascita per genere. Anni 2009-2016

Anno	Uomini	Donne	Totale
Valori assoluti (n. medio di anni)			
2009	78,9	84,0	81,4
2010	79,3	84,3	81,7
2011	79,5	84,4	81,9
2012	79,6	84,4	81,9
2013	79,8	84,6	82,2
2014	80,3	85,0	82,6
2015	80,1	84,6	82,3
2016	80,6	85,0	82,8

Figura 1.7.1: Speranza di vita alla nascita per genere. Anni 2009-2016.



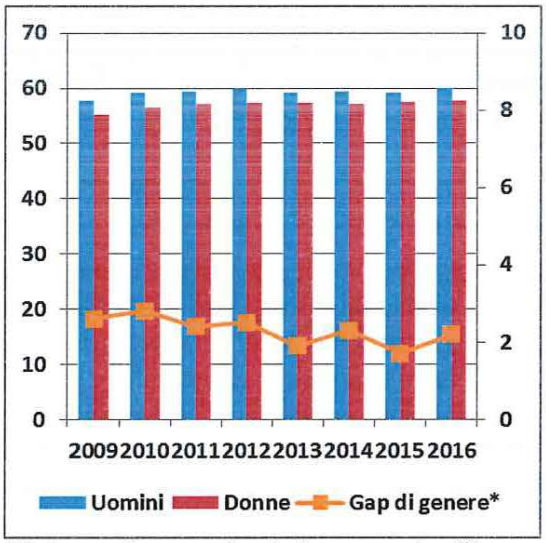
(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

Fonte: Istat, Tavole di mortalità della popolazione italiana e Indagine Aspetti della vita quotidiana.

Tavola 1.7.2: Speranza di vita in buona salute alla nascita, per genere. Anni 2009-2016.

Anno	Uomini	Donne	Totale
Valori assoluti (n. medio di anni)			
2009	57,7	55,1	56,4
2010	59,2	56,4	57,7
2011	59,4	57	58,2
2012	59,8	57,3	58,5
2013	59,2	57,3	58,2
2014	59,4	57,1	58,2
2015	59,2	57,5	58,3
2016	59,9	57,7	58,8

Figura 1.7.2: Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere. Anni 2009-2016.



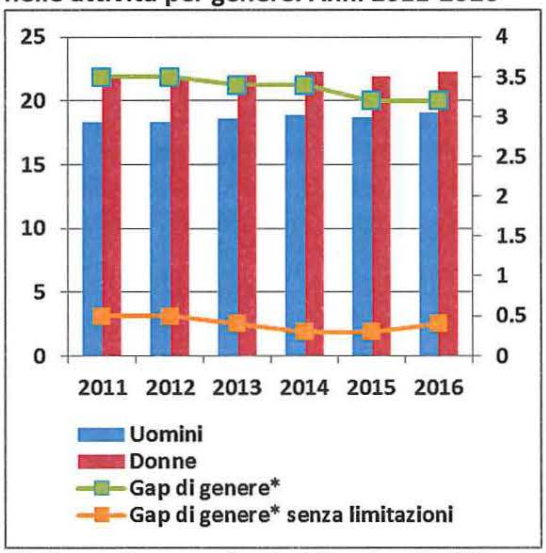
(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

Fonte: Istat, Tavole di mortalità della popolazione italiana e Indagine Aspetti della vita quotidiana.

Tavola 1.7.3: Speranza di vita a 65 anni e speranza di vita a 65 anni senza limitazioni nelle attività per genere. Anni 2011-2016

Anno	Speranza di vita a 65 anni per genere			Speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	Valori assoluti (n. medio di anni)			*Valori assoluti (n. medio di anni)*		
2011	18,3	21,8	20,1	9,5	9,0	9,2
2012	18,3	21,8	20,1	9,9	9,4	9,6
2013	18,6	22,0	20,3	9,5	9,1	9,2
2014	18,9	22,3	20,6	9,8	9,5	9,6
2015	18,7	21,9	20,3	9,9	9,6	9,7
2016	19,1	22,3	20,7	10,1	9,7	9,8

Figura 1.7.3: Speranza di vita a 65 anni e speranza di vita a 65 anni senza limitazioni nelle attività per genere. Anni 2011-2016



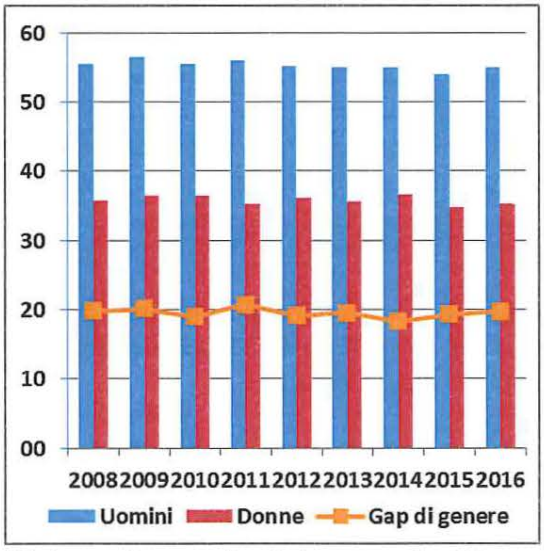
(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

Fonte: Istat, Rilevazione dei cancellati dall'anagrafe per decesso.

Tavola 1.7.4:Proporzione standardizzata (**) di persone di 18 anni o più in sovrappeso o obese. Anni 2009-2016.

Anno	Uomini	Donne	Totale
	Valori percentuali		
2008	55,5	35,7	45,3
2009	56,5	36,4	46,2
2010	55,4	36,5	45,7
2011	56,0	35,3	45,4
2012	55,2	36,1	45,3
2013	55,0	35,5	45,0
2014	54,9	36,6	45,5
2015	54,0	34,7	44,1
2016	54,9	35,2	44,8

Figura 1.7.4:Proporzione standardizzata (**) di persone di 18 anni o più in sovrappeso o obese. Anni 2009-2016.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

(**) Standardizzati con la popolazione europea al 2013

Fonte: Istat, Tavole di mortalità della popolazione italiana e Indagine Aspetti della vita quotidiana.

Tavola 1.7.5: Percentuale di persone sottopeso per genere e titolo di studio. Anni 2015-2016.

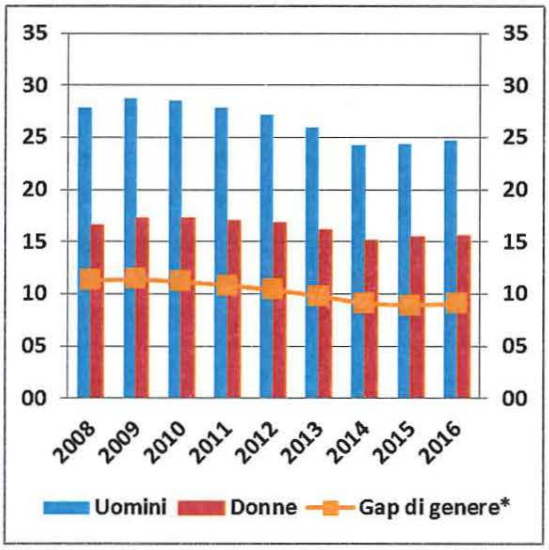
Anno	2015		2016	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Licenza di scuola elementare, nessun titolo	0.5%	2.0%	0.5%	2.2%
Licenza di scuola media	0.7%	4.3%	0.7%	4.1%
Diploma	0.9%	6.8%	0.6%	7.1%
Laurea e post-laurea	0.4%	7.6%	0.3%	8.5%
Totale	0.7%	5.2%	0.6%	5.5%

Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana.

Tavola 1.7.6: Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che dichiarano di fumare. Anni 2009-2016.

Anno	Uomini	Donne	Totale
	Valori percentuali		
2008	27,9	16,6	22,1
2009	28,7	17,3	22,8
2010	28,5	17,3	22,8
2011	27,8	17,0	22,2
2012	27,2	16,8	21,9
2013	25,9	16,1	20,9
2014	24,3	15,2	19,6
2015	24,4	15,5	19,9
2016	24,7	15,6	20,0

Figura 1.7.5: Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che dichiarano di fumare. Anni 2009-2016.

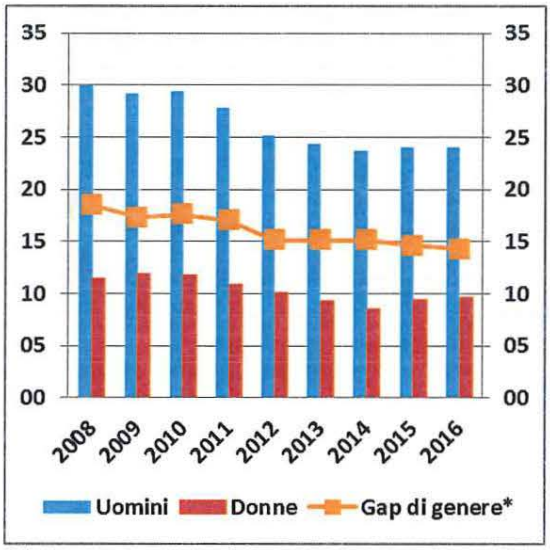


(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Fonte: Istat, Aspetti della vita quotidiana.

Tavola 1.7.7: Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol per genere. Anni 2008-2016.

Anno	Uomini	Donne	Totale
	Valori percentuali		
2008	30,0	11,5	20,5
2009	29,2	11,9	20,3
2010	29,4	11,8	20,3
2011	27,9	10,9	19,1
2012	25,2	10,1	17,4
2013	24,4	9,3	16,7
2014	23,7	8,6	15,9
2015	24,0	9,4	16,5
2016	24,0	9,7	16,7

Figura 1.7.6: Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol per genere. Anni 2008-2016

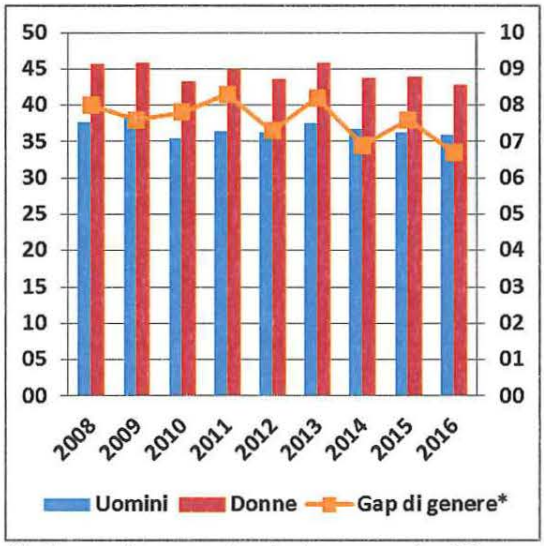


(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Fonte: Istat, Aspetti della vita quotidiana.

Tavola 1.7.8: Proporzione standardizzata di persone che non praticano alcuna attività fisica per genere. Anni 2008-2016.

Anno	Uomini	Donne	Totale
Valori percentuali			
2008	37,7	45,7	41,8
2009	38,2	45,8	42,1
2010	35,5	43,3	39,5
2011	36,5	44,8	40,8
2012	36,3	43,6	40,1
2013	37,6	45,8	41,8
2014	36,8	43,7	40,4
2015	36,3	43,9	40,2
2016	36,0	42,7	39,4

Figura 1.7.7: Proporzione standardizzata di persone che non praticano alcuna attività fisica per genere. Anni 2008-2016.



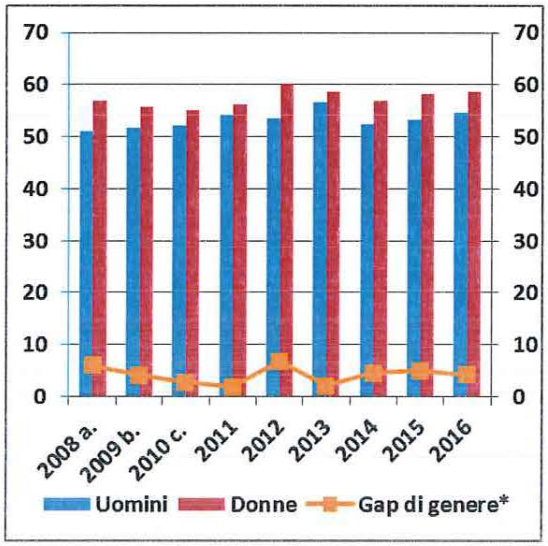
(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

Fonte: Istat, Aspetti della vita quotidiana.

Tavola 1.7.9: Nuove diagnosi di HIV *late presenter*, per genere. Anni 2008-2016.

Genere	Numero di nuove diagnosi con CD4 riportato	Numero di diagnosi CD4< 350 cell/μL	Rapporto tra il numero di diagnosi CD4<350 e il numero di diagnosi con CD4 riportato
	Valori assoluti		*Valori*
2008 a.			
Uomini	1.195	609	50,96
Donne	460	262	56,96
Totale	1.656	871	52,60
2009 b.			
Uomini	2.163	1.119	51,73
Donne	713	398	55,82
Totale	2.876	1.517	52,75
2010 c.			
Uomini	2.271	1.186	52,22
Donne	749	412	55,01
Totale	3.020	1.598	52,91
2011			
Uomini	2.188	1.186	54,20
Donne	747	419	56,09
Totale	2.935	1.605	54,68
2012			
Uomini	2.581	1.381	53,51
Donne	704	424	60,23
Totale	3.285	1.805	54,95
2013			
Uomini	2.325	1.314	56,52
Donne	683	400	58,57
Totale	3.008	1.714	56,98
2014			
Uomini	2.366	1.240	52,41
Donne	636	362	56,92
Totale	3.002	1.602	53,36
2015			
Uomini	2.111	1.126	53,34
Donne	616	359	58,28
Totale	2.727	1.485	54,46
2016			
Uomini	2.038	1.113	54,61
Donne	635	373	58,74
Totale	2.673	1.486	55,59

Figura 1.7.8: Nuove diagnosi di HIV *late presenter*, per genere. Anni 2008-2016.



a. dati individuali disponibili per le regioni: Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Veneto, Emilia Romagna, Marche, Lazio, Abruzzo, Campania, Puglia

b. dati individuali disponibili per le regioni: Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche ,Lazio, Abruzzo, Campania, Puglia, Calabria, Sicilia

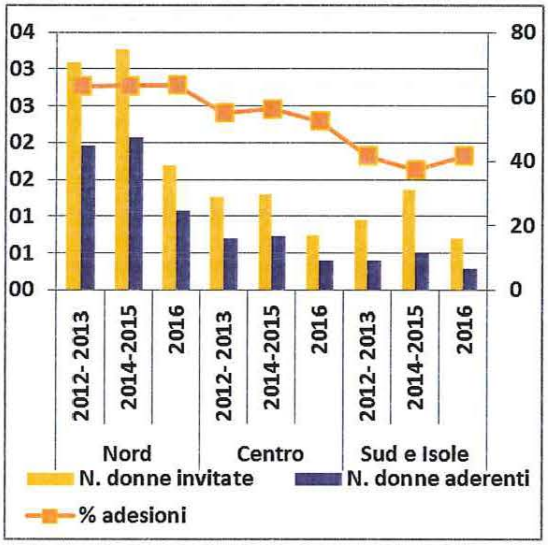
c. dati individuali disponibili per tutte le regioni ad esclusione della Sardegna

(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Fonte: Elaborazioni su dati Ministero delle Salute, Centro Operativo AIDS su dati della Sorveglianza HIV- aggiornamento 2017.

Tavola 1.7.10: Donne che hanno effettuato test di *screening* di primo livello, in un programma per carcinoma mammella per ripartizione geografica. Anni 2012-2016

	Anno	N. donne invitate	N. donne aderenti	% adesioni
Nord	2012- 2013	3.089.366	1.952.739	63
	2014-2015	3.273.410	2.073.320	63
	2016	1.695.734	1.076.964	64
Centro	2012- 2013	1.264.396	693.719	55
	2014-2015	1.292.679	726.393	56
	2016	754.076	394.944	52
Sud e Isole	2012- 2013	959.185	398.526	42
	2014-2015	1.354.718	505.648	37
	2016	692.083	287.901	42
Italia	2012- 2013	5.312.947	3.044.984	57
	2014-2015	5.920.807	3.305.361	56
	2016	3.141.893	1.759.809	56

Figura 1.7.9: Donne che hanno effettuato test di *screening* di primo livello, in un programma per carcinoma mammella per ripartizione geografica. Anni 2012-2016.

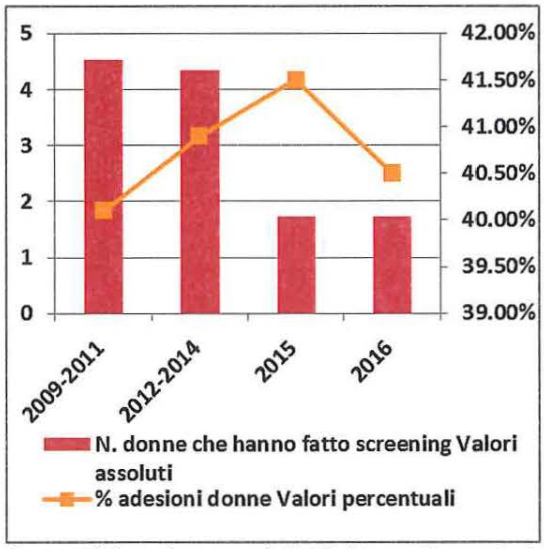


Fonte: Elaborazioni su dati Ministero, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettale, Rapporto 2017

Tavola 1.7.11: Donne che hanno effettuato test di *screening* di primo livello, in un programma per cervice uterina. Anni 2009-2016.

Anno	N. donne che hanno fatto screening	% adesioni donne
	Valori assoluti	*Valori percentuali*
2009-2011	4,523,802	40.1
2012-2014	4,329,572	40.9
2015	1,717,150	41.5
2016	1,734,224	40.5

Figura 1.7.10: Donne che hanno effettuato test di screening di primo livello, in un programma per cervice uterina. Anni 2009-2016.

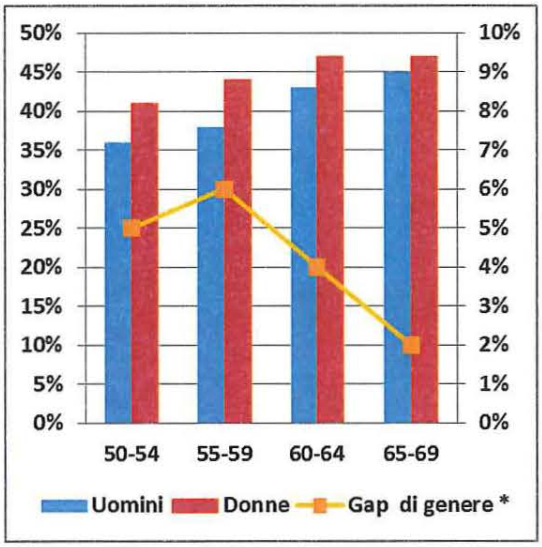


Fonte: Elaborazione su dati Ministero, Osservatorio nazionale screening, Rapporto 2017.

Tavole 1.7.12: Tasso di adesione a test di *screening* di primo livello in un programma per colon retto. Anni 2008-2016.

	Numero di persone invitate	N. persone aderenti	% adesioni
2008-2009	5,658,326	2,627,459	46.4
2010-2011	7,113,930	3,244,363	45.6
2012-2013	8,398,130	3,862,409	46.0
2014-2015	10,196,294	4,493,536	44.1
2016	5,945,681	2,376,613	40.0

Tavola 1.7.11: Tasso di adesione a test di *screening* di primo livello per età in un programma per colon retto. Anno 2016.



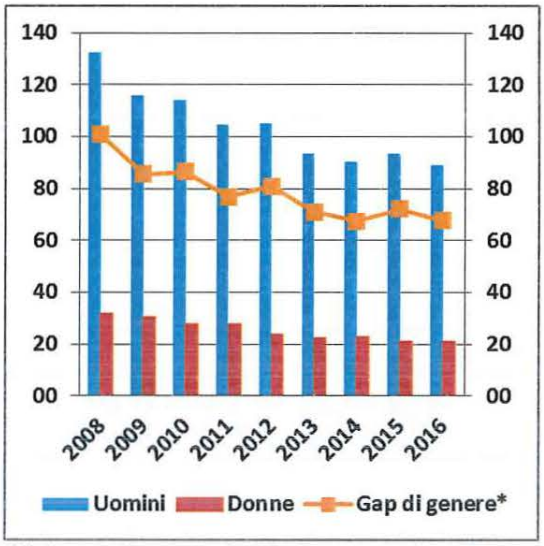
(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

Fonte: Elaborazione su dati Ministero, Osservatorio nazionale screening, Rapporto 2017.

Tavola 1.7.13: Tasso di mortalità stradale, per genere. Anni 2008-2016.

Anno	Uomini	Donne	Totale
	per milioni di abitanti		
2008	132,5	31,7	80,6
2009	115,9	30,4	71,8
2010	114,1	27,7	69,5
2011	104,6	27,9	65,0
2012	105,0	24,1	63,2
2013	93,6	22,7	57,0
2014	90,3	23,0	55,6
2015	93,5	21,4	56,4
2016	88,9	21,3	54,1

Figura 1.7.12: Tasso di mortalità stradale per genere. Anni 2008-2016.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

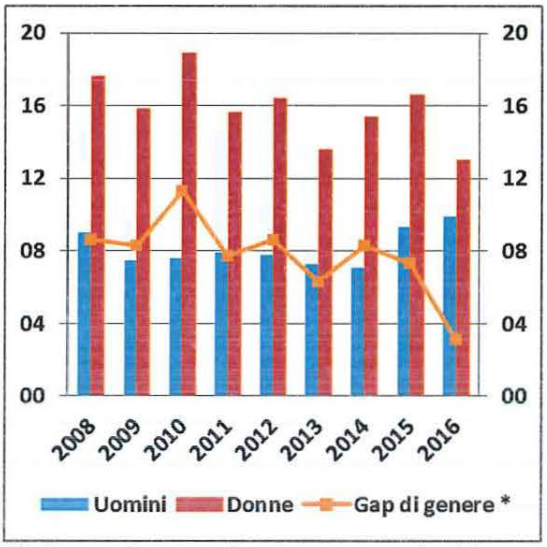
Tasso di mortalità stradale calcolato su milioni di residenti

Fonte: Elaborazione dati Istat, Rilevazione degli incidenti stradali con lesioni alle persone, Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile, Ricostruzione intercensuaria della popolazione residente anni 2001-2011.

Tavola 1.7.14: Persone che hanno subito incidenti in ambiente domestico negli ultimi tre mesi, per genere. Anni 2008-2016.

Anno	Uomini	Donne	Totale
	per mille persone		
2008	9,0	17,6	13,5
2009	7,5	15,8	11,8
2010	7,6	18,9	13,4
2011	7,9	15,6	11,8
2012	7,8	16,4	12,2
2013	7,3	13,6	10,5
2014	7,1	15,4	11,3
2015	9,3	16,6	13,1
2016	9,9	13,0	11,5

Figura 1.7.13: Persone che hanno subito incidenti in ambiente domestico negli ultimi tre mesi, per genere. Anni 2008-2016.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato degli uomini e il dato delle donne.

Fonte: Istat, "Aspetti della vita quotidiana".

2. Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato

2.1 La presenza femminile nel settore pubblico in Europa

Il settore pubblico rappresenta, in Europa, uno dei principali veicoli di ingresso delle donne nel mercato del lavoro. Nella maggior parte dei paesi la presenza delle donne nel pubblico impiego è in crescita già a partire dagli anni sessanta; in Italia a partire da un decennio più tardi ed è accompagnata dalle trasformazioni culturali e sociali, oltre che economiche, dell'epoca[187]. Ancor oggi il pubblico impiego costituisce un approdo rilevante per le donne occupate, nonostante le profonde modifiche nella struttura dell'economia, la crescita del settore terziario, l'introduzione delle nuove tecnologie. In Europa la presenza femminile nel pubblico è quasi pari o ha superato la presenza maschile, soprattutto (ma non esclusivamente) in alcuni ambiti come l'insegnamento.

Nei paesi europei il pubblico impiego rappresenta solitamente tra il 10 e il 30 per cento dell'offerta di lavoro complessiva, con riferimento al 2014, e nei paesi nordici è ancor più rilevante: in Danimarca e in Svezia più di tre occupati su dieci lavorano alle dipendenze di un'amministrazione pubblica, mentre in Finlandia rappresentano circa un quarto del totale. Anche in Francia il peso dei dipendenti pubblici assume dimensioni rilevanti (più del 20 per cento degli occupati), di converso, in Germania solo il dieci per cento degli occupati lavora presso una pubblica amministrazione. In Italia il pubblico impiego rappresenta circa il 14 per cento del totale, si tratta di un valore inferiore rispetto a quello di Regno Unito, Austria, Grecia, Spagna e Portogallo e di poco superiore a quello dei Paesi Bassi (Figura 2.1.1). Tra il 2008 e il 2014, la quota di occupazione nel settore pubblico per questi paesi è generalmente diminuita. In Italia è rimasta, tuttavia, piuttosto stabile (si registra un calo di circa mezzo punto percentuale), mentre in paesi come la Spagna, la Danimarca e il Portogallo l'incidenza dei dipendenti pubblici è aumentata (circa +2 per cento per la Spagna, +1,5 per cento per la Danimarca e +0,8 per cento per il Portogallo).

Le donne tendono a essere sovra-rappresentate nel pubblico impiego in quasi tutti i paesi europei e soprattutto in quelli nordici

In ogni caso, in una grande maggioranza di paesi, le donne tendono a essere sovra-rappresentate nei lavori pubblici rispetto a quelli privati. La presenza femminile tra gli impiegati pubblici è spesso superiore a quella maschile. Con riferimento al 2015, in Svezia e Finlandia più del 70 per cento del personale pubblico è composto da donne, seguito da vicino dalla Danimarca (68 per cento). In Francia e nel Regno Unito la quota delle donne nel settore pubblico supera di poco il 60 per cento, Per gli altri paesi considerati, inclusa l'Italia, la presenza femminile rappresenta tra il 54 e il 58 per cento del pubblico impiego. La Grecia costituisce un'eccezione con le donne che rappresentano nel pubblico impiego una quota inferiore a quella degli uomini (circa 47 per cento dei dipendenti pubblici) (Figure 2.1.2 e 2.1.3). Restringendo l'analisi alle sole amministrazioni centrali, la presenza femminile sembra essere parzialmente attenuata, presumibilmente perché a tale livello operano

[187] Già negli anni della guerra e del primo dopo-guerra le donne vennero chiamate, in diversi paesi europei, a ricoprire i posti lasciati vuoti in organico dagli uomini, ricoprendo impieghi marginali e con basse retribuzioni. In Italia, si è dovuto attendere la sentenza della Corte Costituzionale 33/1960 perché venisse sancita l'illegittimità dell'art. 7 della L. 1176/19, nella parte in cui, dopo aver stabilito che le donne erano ammesse – a pari titolo degli uomini – a esercitare tutte le professioni e a ricoprire tutti gli impieghi pubblici, escludeva le stesse dagli uffici pubblici implicanti l'esercizio di diritti e potestà pubbliche. Solo più tardi, con la legge 66/1963, si è stabilito che le donne potessero accedere a tutte le cariche professionali e impieghi pubblici, compresa la magistratura, senza limitazioni di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge. A partire dagli anni settanta, con il *boom* demografico, l'introduzione della scuola obbligatoria e la riforma sanitaria in prospettiva universalistica si è vista una rilevante crescita dell'occupazione femminile, avvenuta principalmente in questi settori.

le forze armate e i corpi di polizia, che presentano una netta prevalenza di uomini. Ciononostante, la quota di donne continua a essere spesso rilevante, attestandosi nella maggior parte dei casi tra il 51 e il 60 per cento. In Italia, in particolare, le donne rappresentano circa il 52 per cento dei dipendenti delle amministrazioni a livello centrale[188] (Figura 2.1.4).

L'importanza del pubblico impiego nelle prospettive occupazionali delle donne è ancora più evidente se si confronta con il tasso di femminilizzazione dell'occupazione totale. Nei paesi del nord Europa, ma anche in Francia e nel Regno Unito, a una chiara sovra-rappresentazione delle donne nel settore pubblico corrisponde una percentuale di donne tra gli occupati totali inferiore al 50 per cento (con riferimento al 2015). I tassi di occupazione femminile nel settore privato tendono quindi ad essere ben inferiori rispetto a quelli del settore pubblico. Nei paesi mediterranei la composizione complessiva dell'occupazione è ancor più sbilanciata a favore degli uomini: le donne rappresentano il 45 per cento degli occupati in Spagna e circa il 42 per cento in Italia e in Grecia[189] (Figure 2.1.5 e 2.1.6).

Il confronto tra i dati nazionali consente, inoltre, di apprezzare una correlazione positiva tra l'incidenza del settore pubblico nel mercato del lavoro, la femminilizzazione della pubblica amministrazione e la presenza femminile tra gli occupati in generale. Nel 2015, i paesi del nord Europa, nei quali il settore pubblico assorbe in generale una quota di occupazione complessiva ben superiore alla media, sono anche quelli con una più equa distribuzione tra i generi dell'occupazione totale e una più alta percentuale di donne nel settore pubblico. Al contrario, nello stesso anno, nei paesi mediterranei - Italia compresa - tassi di occupazione femminile più bassi si accompagnano a un peso del settore pubblico e a un'incidenza del lavoro femminile nella pubblica amministrazione relativamente più contenuti (Figura 2.1.8 e 2.1.9).

Le donne occupate nel settore pubblico sono generalmente più istruite degli uomini e delle donne che lavorano nel settore privato

Il livello medio di istruzione dei dipendenti pubblici risulta generalmente più elevato rispetto a quello dei dipendenti del settore privato, in particolare quando si tratta di donne. Con riferimento al 2014, nell'Unione Europea (UE-28) circa il 14 per cento degli uomini che lavorano nel settore privato avevano una laurea magistrale o un dottorato di ricerca, contro il 23 per cento nel settore pubblico. Per le donne, la differenza tra pubblico e privato è un po' più ampia: la percentuale di lavoratrici con i più alti livelli di istruzione risulta pari in media al 15 per cento nel settore privato e raggiunge il 25 per cento nel pubblico. La divergenza tra livello di titoli posseduti dalle donne occupate nel pubblico rispetto al privato risulta più evidente in alcuni paesi, tra cui l'Italia[190], dove la percentuale di uomini con un livello di istruzione terziaria è quasi identica nel settore pubblico e

---

[188] I dati riguardano il settore delle amministrazioni centrali definito in base ai criteri adottati nei conti nazionali. Per quanto riguarda la sua composizione occorre distinguere tra lo Stato (bilancio dello Stato, Organi costituzionali e di rilevanza costituzionale, PCM e Agenzie fiscali) e le altre amministrazioni centrali che raggruppano tutti gli enti che operano a livello centrale e che sono diversi dallo Stato (come gli enti di regolazione dell'attività economica, gli enti produttori di servizi economici, le autorità amministrative indipendenti, gli enti a struttura associativa, gli enti produttori di servizi assistenziali, ricreativi e culturali, etc.). Si tratta, pertanto, di un aggregato più ampio rispetto a quello delle amministrazioni centrali dello Stato oggetto di questo bilancio di genere e delle analisi presentate nei successivi paragrafi a partire dalle rilevazioni di Conto Annuale RGS.

[189] Il tasso di femminilizzazione del pubblico impiego italiano è nel 2015 circa 15 punti percentuali inferiore rispetto al corrispondente valore svedese. Guardando invece alla quota di donne rispetto al totale degli occupati, la distanza tra il dato italiano è quello svedese è decisamente inferiore (6 punti percentuali). L'impatto del settore pubblico sull'occupazione femminile sembra quindi essere maggiore in Svezia.

[190] Solera C. e Bettio F. (2013),"*Women's Continuous Careers in Italy: The Education and Public Sector Divide*", *Population Review* Volume 52, pp.129-148.

privato (circa il 15 per cento nel settore privato e 16 per cento nel pubblico), mentre la quota di donne con titoli analoghi è più elevata tra gli occupati in generale e pari a quasi il doppio di quella degli uomini nella pubblica amministrazione: rappresenta, infatti, circa il 22 per cento nel settore privato e più del 30 per cento nel settore pubblico (Figure 2.1.10 e 2.1.11).

Le motivazioni della maggiore attrattività del settore pubblico per le donne sono molteplici

Questi dati suggeriscono che alcune caratteristiche proprie del settore pubblico giocano un ruolo sia nello spiegare differenze di genere nella scelta del lavoro, sia nel determinare migliori condizioni per la partecipazione femminile al mercato privato[191].

La letteratura empirica su questo fenomeno, pur essendo poco estesa[192], propone diverse spiegazioni che vanno dalla maggiore attrattività derivante dalle opportunità di conciliazione vita-lavoro, alla tutela e all'uniformità retributiva che il settore pubblico offrirebbe alle donne, nonché alla presenza di stereotipi di genere nel mercato del lavoro. Asimmetrie nei settori disciplinari in cui uomini e donne acquisiscono titoli di studio potrebbero anch'esse influenzare la composizione del lavoro femminile a favore del pubblico impiego, essendo quest'ultimo un settore in cui i titoli in materie umanistiche, sociali e mediche sono più immediatamente spendibili. Una maggiore inclinazione delle donne a contribuire alla cura del prossimo e alla produzione di servizi che generano benefici sociali - come lo sono tipicamente quelli pubblici - potrebbe giustificare una loro maggiore partecipazione a questo settore. Infine, in alcuni paesi, il settore pubblico è regolato da specifiche misure di promozione dell'uguaglianza di genere nei meccanismi di reclutamento e di promozione e nelle commissioni di selezione del personale; questi possono avere contribuito a un maggiore equilibrio di genere tra i dipendenti. Non è tuttavia facile distinguere tra questi fattori e le correlazioni osservate non sono sufficienti a evidenziare una relazione causale.

Il lavoro pubblico potrebbe, in alcuni paesi, rappresentare un'opzione preferibile per le donne (più spesso che per gli uomini) consentendo di coniugare una maggiore stabilità del rapporto di lavoro - per esempio in termini di tutela della maternità - con un buon livello di flessibilità nell'adempimento della prestazione lavorativa in relazione a orari, permessi, aspettative, congedi, e permettendo, in definitiva, un miglior bilanciamento tra le responsabilità professionali e familiari. La stabilità contrattuale che caratterizza l'impiego pubblico e la minore esposizione al rischio di dover lasciare il lavoro o di essere penalizzati da un'interruzione per gravidanza contribuirebbero a favorire la presenza delle donne in questo settore. Questi fattori potrebbero, in conclusione, determinare per le donne una migliore possibilità di conciliare il lavoro con la prospettiva di diventare madri.

In effetti, i paesi con i tassi di fertilità più elevati sono anche quelli con un più accentuato livello di femminilizzazione del pubblico impiego. Si tratta tuttavia di una correlazione poco significativa, che sconta il fatto che i paesi che presentano una maggiore quota di donne tra i pubblici dipendenti sono anche quelli con tassi di occupazione femminile e complessiva più elevati (Figura 2.1.12). Non sembra quindi esservi una chiara e univoca relazione tra l'incidenza del pubblico impiego tra la popolazione femminile che risulta occupata e il tasso di fertilità dei vari paesi (Figura 2.1.13).

---

[191] In alcuni casi la minore disparità di genere nell'impiego pubblico potrebbe anche favorire pratiche emulative nel settore privato.

[192] Per ulteriori approfondimenti si rinvia a: Bayes, J. H. "*Women and public administration: A comparative perspective* " (1991); Stivers, C. "*Toward a feminist perspective in public administration theory*"(1990); Joseph Lanfranchi, "*Female Overrepresentation in Public and Nonprofit Sector Jobs- Evidence From a French National Survey*".

In ogni caso, l'indipendenza dalle logiche competitive di mercato e la maggiore aderenza alla regolamentazione, nonché una contrattazione generalmente centralizzata, possono, almeno in parte, spiegare il ruolo propulsivo che la pubblica amministrazione sembra aver assunto nella diffusione delle misure di conciliazione al resto del mercato del lavoro[193]. I paesi in cui il settore pubblico ha un peso maggiore, come quelli scandinavi, tendono, infatti, ad avere un mercato del lavoro privato più sensibile alle dinamiche familiari e alle particolari esigenze delle lavoratrici madri, con l'effetto non secondario di incrementare i livelli occupazionali femminili complessivi.

Le donne tendono ad avere un vantaggio salariale nel pubblico rispetto al privato e a godere della maggiore uniformità delle retribuzioni tra maschi e femmine nell'ambito pubblico impiego

Un ulteriore motivo per cui le donne potrebbero preferire il settore pubblico rispetto a quello privato potrebbe derivare dalla struttura delle retribuzioni: se le donne dovessero guadagnare salari più elevati nel settore pubblico rispetto a quello privato in tutte (o la maggior parte) delle fasi della loro carriera professionale, questo giustificherebbe una loro presenza prevalente in tale settore. Il vantaggio salariale delle donne che lavorano nel settore pubblico, piuttosto che nel settore privato, appare generalmente superiore a quello ottenuto da uomini. Per esempio, con riferimento al 2010, in Danimarca il settore pubblico garantisce una migliore retribuzione oraria per le donne di circa 1,8 euro, mentre per gli uomini di solo 0,3 euro; in Germania, il vantaggio salariale delle donne nel pubblico è di circa 2,4 euro in più, mentre è addirittura negativo quello per gli uomini, che guadagnano mediamente 0,2 euro in meno se lavorano nel settore pubblico rispetto a quello privato (Figura 2.1.14).

Il pubblico impiego si caratterizza, poi, al suo interno, per una maggiore uniformità salariale tra i generi, determinata da una contrattazione centralizzata. In sostanza, a parità di qualifica, le donne tendono a essere trattate più equamente che nel settore privato. Nel 2015, nell'Unione Europea (UE-28), il divario retributivo di genere considerato nella sua forma semplificata, senza cioè tener conto delle differenze in termini di ore lavorate, settore occupazionale, livello di istruzione e di esperienza dei lavoratori (cfr. paragrafo 1.1), si attesta in media attorno al 12 per cento nel pubblico contro un 17 per cento nel privato[194]. I paesi scandinavi, presentano differenze salariali di genere tra pubblico e privato minime (in Finlandia il *gender pay gap* del pubblico impiego è addirittura superiore di circa un punto percentuale), mentre le differenze sono più pronunciate nei paesi mediterranei. In Italia, il differenziale salariale, che è dell'ordine del 19 per cento nel settore privato tende a restringersi al 2,9 per cento nel settore pubblico (si tratta di uno dei valori più bassi a livello europeo) (Figura 2.1.15).

I processi selettivi e le norme che regolano gli avanzamenti di carriera nel settore pubblico potrebbero anch'essi giocare un ruolo nel determinare una maggiore presenza femminile. Nei paesi europei l'accesso al lavoro pubblico avviene solitamente per il tramite di concorsi pubblici, che assicurano un maggior grado di standardizzazione e una minore arbitrarietà rispetto ad altri contesti lavorativi, così come un minor peso di variabili legate alla condizione personale[195].

---

[193] Secondo questo approccio la pubblica amministrazione sarebbe uno degli strumenti attraverso cui il governo trasferisce impulsi di cambiamento nel mercato del lavoro nazionale, cfr. Laura Den Dulk e Sandra Groeneveld, *"Work–Life Balance Support in the Public Sector in Europe"*(2013).

[194] Si tratta del *Gender pay gap* non aggiustato. Fonte: Eurostat - *"Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity – NACE"* (http://ec.europa.eu/eurostat/data/database)

[195] Alcune sono misure di indirizzo, monitoraggio e promozione come, per esempio, le disposizioni in vigore nel Regno Unito dal 2010 in base alle quali tutte le amministrazioni pubbliche con più di 250 dipendenti dovrebbero pubblicare informazioni sul divario retributivo tra generi e sull'effetto di genere delle loro e prassi *Equality Act 2010 (gender pay gap information)* oppure quelle italiane in base alle quali viene garantita la presenza di un numero minimo di donne

D'altra parte, la significativa presenza femminile nell'amministrazione pubblica potrebbe derivare da una minore propensione delle donne al rischio in termini di variabilità delle retribuzioni determinato dalla competizione, talvolta aggressiva, che caratterizza il settore privato[196]. Le donne potrebbero quindi preferire i lavori pubblici perché spesso godono di una maggiore protezione occupazionale, anche se i guadagni e le prospettive di carriera fossero inferiori rispetto a quelli del settore privato.

Oltre alle questioni retributive, la scelta dell'impiego degli individui sembrerebbe condizionata anche da fattori culturali. Nei paesi in cui la partecipazione femminile alle forze di lavoro è più bassa, le informazioni a disposizione dei datori di lavoro sulla produttività femminile sono più imprecise e questo potrebbe contribuire a rafforzare stereotipi di genere a sfavore dell'assunzione di donne, soprattutto nel settore privato. Potrebbero, poi, esserci fenomeni di condizionamento che spingono le donne più giovani a scegliere di lavorare nel pubblico per l'ambiente considerato più familiare, sapendo di poter contare sulla presenza di coorti femminili più anziane; al contrario, la folta presenza femminile in alcuni settori del pubblico impiego allontanerebbe gli uomini che vogliono evitare di essere stigmatizzati da tale scelta.

Segregazione orizzontale e verticale non sono fenomeni esclusivi del settore privato

Nonostante la presenza femminile nell'amministrazione pubblica sia spesso prevalente e crescente nel tempo, fenomeni di segregazione verticale ed orizzontale sussistono nel settore pubblico, con modalità simili a quelli individuabili nel settore privato. La segregazione orizzontale si riferisce alla concentrazione dell'occupazione femminile in un ristretto numero di professioni, la segregazione verticale, invece, alla concentrazione femminile ai livelli più bassi della scala gerarchica dell'organizzazione. La forte concentrazione di donne nell'insegnamento è, per esempio, indicativa di segregazione orizzontale, mentre i fenomeni di segregazione verticale si riflettono nella scarsa presenza femminile nella dirigenza apicale.

In effetti, la segregazione orizzontale derivante dalla prevalente presenza femminile nell'istruzione accomuna la storia di praticamente tutti paesi OCSE[197], in cui la quota di donne sul totale degli insegnanti è cresciuta in media dal 61 per cento del 2005 al 68 per cento del 2014. La femminilizzazione dell'insegnamento ha un effetto considerevole sul pubblico impiego, considerato che in quasi tutti i paesi europei la grande maggioranza degli insegnanti (in media, più dell'ottanta per cento) lavora nell'ambito dell'istruzione pubblica (Figura 2.1.16). Si tratta di un fenomeno che affonda le sue radici nel passato ed è collegata, in molti paesi, alla figura tradizionale della "maestra" che entra a far parte dell'immaginario collettivo già nell'ottocento. L'insegnamento inizia, così, a essere considerato una sorta di "missione" da affidare alle donne che sono chiamate a dedicarvisi sia nella sfera pubblica che in quella privata[198].

---

all'interno delle commissioni esaminatrici *(L'articolo 3 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 439/1994, dispone che nelle procedure di selezione dei dirigenti "almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso è riservato, salvo motivata impossibilità, alle donne").*

[196] M. Niederle e L. Vesterlund, "*Do women shy away from competition? Do men compete too much?*" (2007)
U. Gneezy et al., "*Performance in competitive environments: gender differences*" (2003)

[197] OECD, "*Gender imbalances in the teaching profession*" (https://www.oecd-ilibrary.org/education/gender-imbalances-in-the-teaching-profession_54f0ef95-en)

[198] Diversi autori hanno approfondito il ruolo delle donne nell'ambito del sistema scolastico italiano. Tra gli altri si segnalano: Nicola D'Amico, "Storia e storie della scuola italiana, Zanichelli", Bologna, (2009); Elisa Minossi, "La maestra tra 800 e 900 in Italia nell'ambito dell'emancipazione della donna" (2016); Anna Ascenzi, "La figura della maestra nella scrittura di E. De Amicis" (2015)

E' particolarmente consistente la quota di insegnanti donne nella scuola primaria (circa l'82 per cento degli con riferimento al 2014, in media nell'area OCSE), mentre tende a diminuire, pur rimanendo prevalente nella scuola secondaria (63 per cento). Per quanto riguarda più specificamente l'Italia, la segregazione di genere nella scuola primaria e secondaria assume dei livelli decisamente superiori a quelli sopracitati. Nella scuola primaria italiana le donne rappresentano, con riferimento al 2014, circa il 96 per cento del totale degli insegnanti, percentuali femminili elevate sono presenti anche in Germania e Austria (rispettivamente 92 e 87 per cento). La Grecia presenta, relativamente agli altri paesi, una maggiore componente maschile (30 per cento). Nello stesso anno, l'Italia presenta un tasso di femminilizzazione dell'istruzione secondaria pari al 71 per cento, un valore più alto di paesi europei come Svezia (64 per cento), Germania (61 per cento), Francia (60 per cento), Grecia (58 per cento) e Spagna (56 per cento).

La situazione dell'istruzione universitaria è più bilanciata tra i generi: le donne sono in media circa il 43 per cento nell'area OCSE, con riferimento al 2014. L'ingresso delle donne nel settore universitario è, inoltre, un fenomeno più recente: le generazioni più giovani mostrano, un graduale riequilibrio a favore delle donne che rappresentano circa il 52 per cento del personale insegnante con età inferiore a trenta anni. Nel contesto universitario italiano, tuttavia, la percentuale di donne scende considerevolmente, rappresentando solo il 37 per cento del totale docenti. Si tratta di un valore simile a quello della Grecia (32 per cento) e molto distante da quello di Finlandia e Belgio che presentano, al contrario, un sostanziale equilibrio di genere nel mondo universitario. In questi paesi l'incidenza delle docenti è pari rispettivamente a 50 e 48 per cento (Figure 2.1.20 e 2.1.21).

Un altro comparto a forte presenza femminile è quello della magistratura. Con riferimento al 2014, le donne rappresentano all'interno dell'area OCSE il 53 per cento dei magistrati. La Grecia presenta un tasso di femminilizzazione decisamente più alto (72 per cento), mentre la Svezia ha una composizione di genere più bilanciata, con il numero di donne lievemente inferiore a quello degli uomini (51 per cento di uomini e 49 per cento delle donne). In linea con la situazione di altri paesi europei, in Italia le donne hanno superato già da qualche anno gli uomini nella magistratura e, nel 2014, rappresentano all'incirca il 52 per cento del totale (Figura 2.1.22).

Si tratta di un risultato assai indicativo, specie se si considera il fatto che in Italia fino al 1963 la carriera in magistratura era una prerogativa esclusivamente maschile[199]. Nonostante i progressi, permane una sotto rappresentanza femminile nelle posizioni di vertice e nei livelli decisionali del potere giudiziario[200]. Se nelle corti di primo grado la percentuale di donne raggiunge in Italia, sempre con riferimento al 2014, il 55 per cento, questo valore scende al 48 per cento nelle corti di appello e in cassazione le donne rappresentano una minoranza (solo il 25 per cento). La situazione è analoga a quella di altri paesi europei, per i quali nel 2014 la corte suprema è quasi ovunque composta da una significativa maggioranza di uomini (le donne sono in media meno del 35 per cento). La Grecia sembra un'eccezione e presenta la maggiore presenza di donne in tutti i livelli di giurisdizione (76 per cento per le corti di primo grado, 71 per cento per le corti d'appello e 50 per cento per la corte suprema). In Svezia, invece, la presenza femminile è maggioritaria solo nelle

[199] L'articolo 7 della legge 17 luglio 1919 n. 1176 ammetteva le donne all'esercizio delle professioni ed agli impieghi pubblici, ma le escludeva espressamente dall'esercizio della giurisdizione. La norma è stata abrogata dall'articolo 2 della legge n. 66 del 1963.

[200] Come indicato dal Comitato per le pari opportunità in magistratura. Il Comitato è previsto dall'art. 17 del Regolamento interno del Consiglio superiore della Magistratura. Si tratta di un organo consiliare permanente che ha il compito di formulare, pareri e proposte finalizzati alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro dei magistrati oltre che alla promozione di azioni positive.

corti d'appello (con il 56 per cento), infine, Portogallo e Spagna presentano livelli di femminilizzazione superiori a quelli italiani solo nelle corti di primo grado (nelle quali la presenza femminile è pari rispettivamente al 67 e al 59 per cento), mentre per gli altri gradi di giudizio l'incidenza delle donne risulta inferiore: nelle corti di appello la percentuale di donne è pari al 38 per cento in Portogallo e al 35 per cento in Spagna, mentre in corte suprema la presenza femminile nei due paesi si attesta rispettivamente al 18 e al 13 per cento (Figura 2.1.23).

Segnali di segregazione verticale per le donne si manifestano, non solo in magistratura, ma in tutti i comparti dell'amministrazione pubblica[201] con riflessi non solo sulle pari opportunità ma, potenzialmente, anche sull'efficienza della macchina amministrativa[202].

Restringendo l'analisi alle sole amministrazioni centrali, con riferimento al 2015, in Italia le donne rappresentano il 56 per cento dei dipendenti delle amministrazioni centrali ma solo il 34 per cento dei *senior managers* (corrispondenti alle figure apicali dell'amministrazione, ovvero i capi gabinetto, i capi dipartimento e i direttori generali dell'amministrazione)[203], mentre per i *middle managers* (vale a dire tutti gli altri dirigenti) le donne si attestano al 43 per cento. Vi è una situazione sostanzialmente analoga in Portogallo, Francia e Finlandia. La Svezia e la Grecia presentano una situazione più favorevole alle donne (con il 44 e il 51 per cento circa di donne tra i *senior managers)* mentre il Belgio sembrerebbe avere delle percentuali femminili più basse nei ruoli apicali (solo il 21 per cento del *top management*) (Figura 2.1.24).

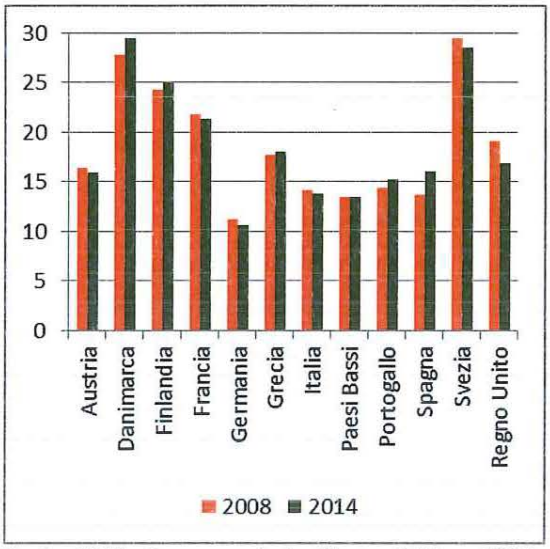
---

[201] Secondo diversi osservatori, se da un lato il settore pubblico consente un più agevole ricorso a strumenti di conciliazione, come ad esempio il *part-time* o il congedo parentale, dall'altro penalizzano queste pratiche in termini di opportunità di sviluppo professionale. In diverse culture organizzative, come quella della pubblica amministrazione italiana, la presenza temporale tende in altre parole ad essere premiante rispetto l'efficacia e al raggiungimento degli obiettivi.

[202] In merito alla relazione esistente tra parità di genere ed efficienza, si rinvia anche a Sahahra Razavi (2017), *"Revisiting equity and efficiency arguments for gender equality: a principled but pragmatic approach"* in *Canadian journal of development studies.*

[203] Per una comparazione tra le qualifiche delle amministrazioni pubbliche dei vari paesi si rinvia ai criteri OCSE - *Methodology and Additional Notes on Compensation of Government Employees.* (https://www.oecd.org/gov/48250818.pdf)

Figura 2.1.1: Occupati nel pubblico impiego sul totale degli occupati. Valori percentuali. Anni 2008 e 2014.



Fonte: OCSE - Government at a Glance. Edizione 2017

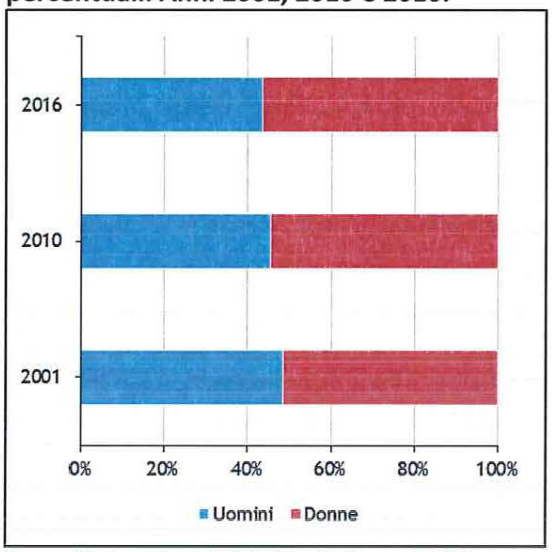
Figura 2.1.2: Donne nel pubblico impiego sul totale degli occupati nel pubblico impiego. Valori percentuali. Anni 2009 e 2015.

Paese	2009	2015
Danimarca	68,1	67,9
Finlandia	..	72,6
Francia	62,3	63,2
Germania	51,5	54,5
Grecia	45,7	46,8
Italia	54,5	56,2
Portogallo	..	57,6
Spagna	52,9	54,2
Svezia	..	71,7
Regno Unito	64,5	65,9

(*) Per la Danimarca, il dato più aggiornato si riferisce al 2013. Per Finlandia, Portogallo e Svezia non ci sono dati relativamente al 2009.

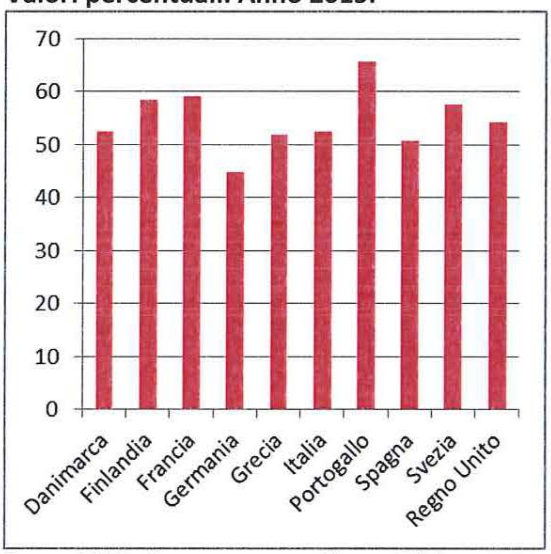
Fonte: OCSE - Government at a Glance. Edizione 2017

Figura 2.1.3: Composizione di genere del pubblico impiego in Italia. Valori percentuali. Anni 2001, 2010 e 2016.



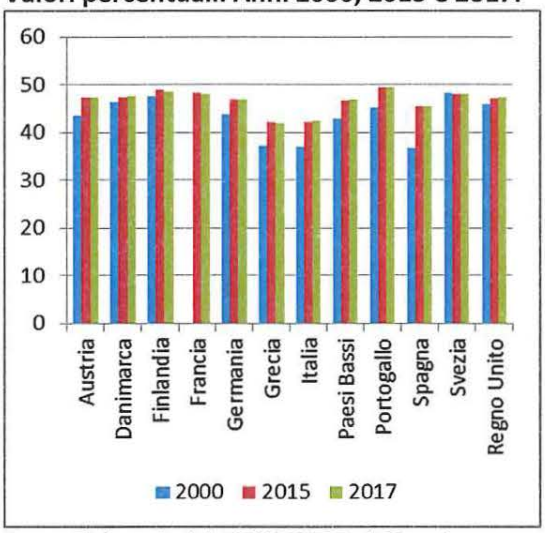
Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

Figura 2.1.4: Donne sul totale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni centrali. Valori percentuali. Anno 2015.



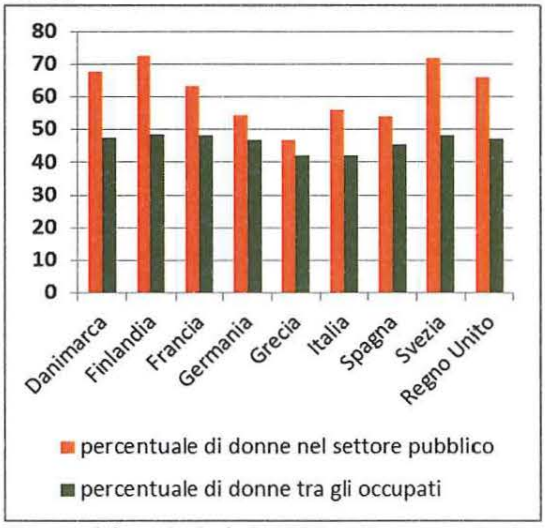
Fonte: OCSE - Government at a Glance. Edizione 2017

Figura 2.1.5: Donne sul totale degli occupati. Valori percentuali. Anni 2000, 2015 e 2017.



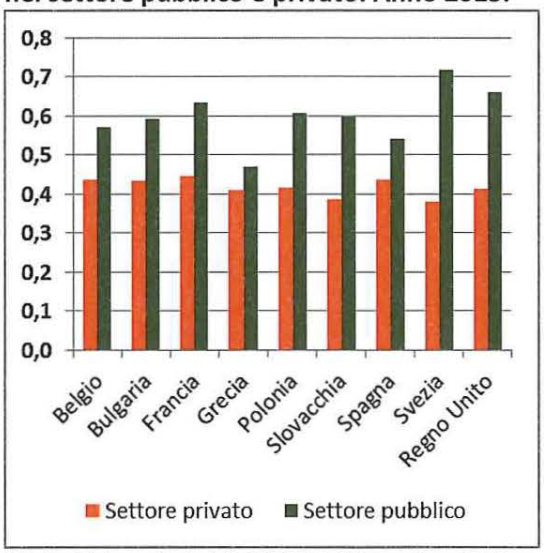
Fonte: Elaborazioni dati EUROSTAT - 'LFS main indicators' - Employment and activity by sex and age

Figura 2.1.6: Incidenza del lavoro femminile sul pubblico impiego e sul totale dell'occupazione. Valori percentuali. Anno 2015.



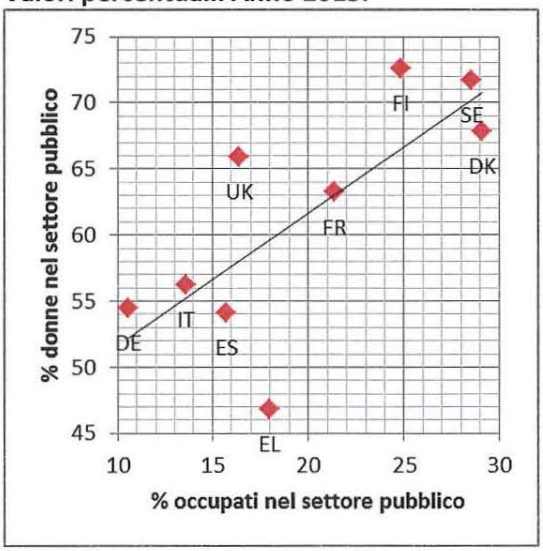
Fonte: Elaborazioni dati OCSE - Government at a Glance. Edizione 2017

Figura 2.1.7: Incidenza del lavoro femminile nel settore pubblico e privato. Anno 2015.



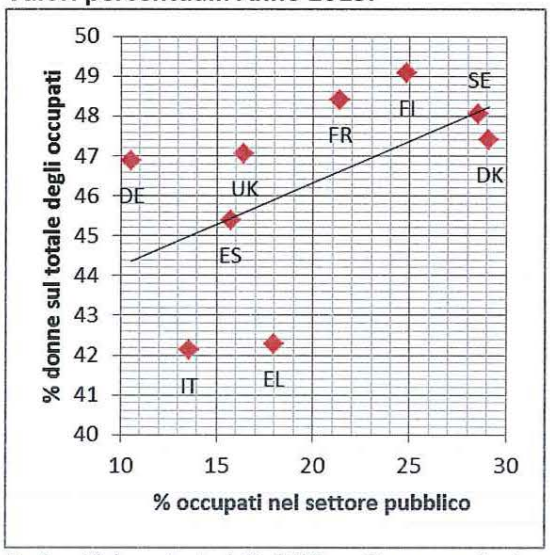
Fonte: Elaborazioni dati ILOSTAT (International Labour Organization)

Figura 2.1.8: Incidenza del pubblico impiego sul totale dell'occupazione e femminilizzazione del settore pubblico. Valori percentuali. Anno 2015.



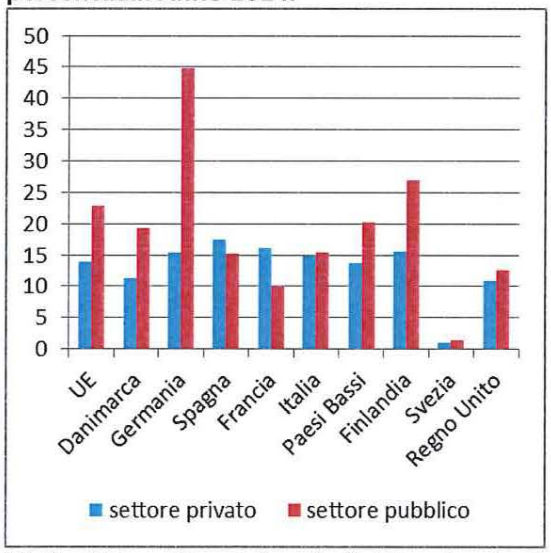
Fonte: Elaborazioni dati OCSE - Government at a Glance. Edizione 2017

Figura 2.1.9: Incidenza del pubblico impiego sul totale dell'occupazione e femminilizzazione dell'occupazione totale. Valori percentuali. Anno 2015.



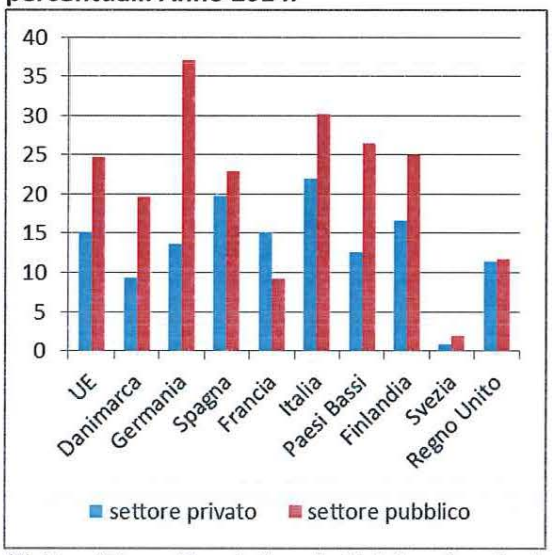
Fonte: Elaborazioni dati OCSE - Government at a Glance. Edizione 2017

Figura 2.1.10: Incidenza degli uomini con una laurea magistrale o un dottorato di ricerca sul totale dei dipendenti(*). Valori percentuali. Anno 2014.



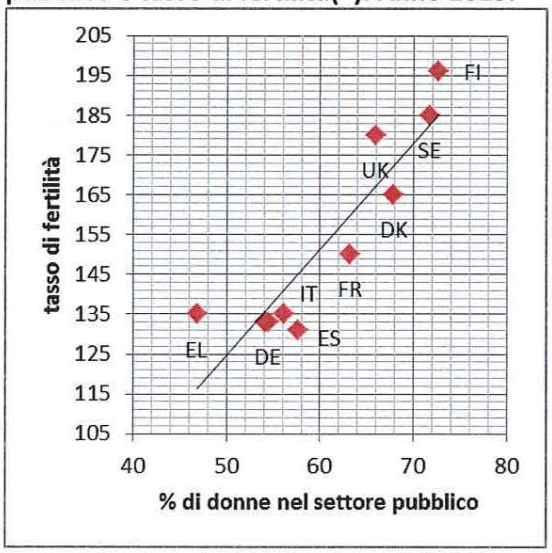
(*) L'analisi considera i dipendenti delle sole aziende con più di 10 addetti. Il settore pubblico e il settore privato sono individuati in base alla classificazione NACE (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté). Il settore pubblico comprende la pubblica amministrazione, la difesa e le forze di polizia.
Fonte: Elaborazioni dati OCSE

Figura 2.1.11: Incidenza delle donne con una laurea magistrale o un dottorato di ricerca sul totale delle dipendenti(*). Valori percentuali. Anno 2014.



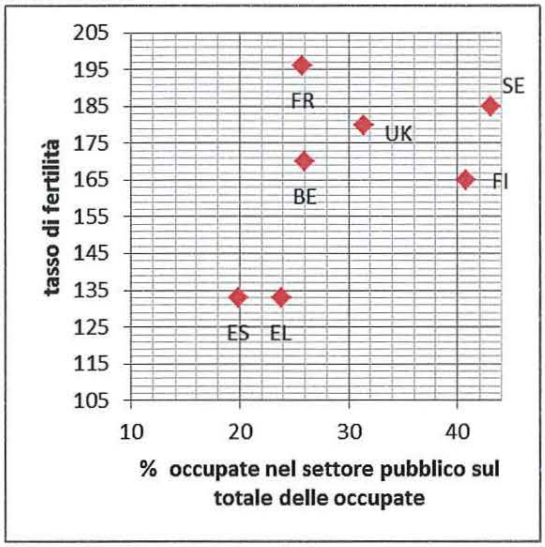
(*) L'analisi considera i dipendenti delle sole aziende con più di 10 addetti. Il settore pubblico e il settore privato sono individuati in base alla classificazione NACE. Il settore pubblico comprende la pubblica amministrazione , la difesa e le forze di polizia
Fonte: Elaborazioni dati OCSE

Figura 2.1.12: Femminilizzazione del settore pubblico e tasso di fertilità(*). Anno 2015.



(*) Il tasso di fertilità è calcolato come il numero di nascite per ogni madre moltiplicato per 100.
Fonte: Elaborazioni su dati OCSE e Eurostat

Figura 2.1.13: Incidenza del settore pubblico tra le donne occupate e tasso di fertilità(*). Anno 2015



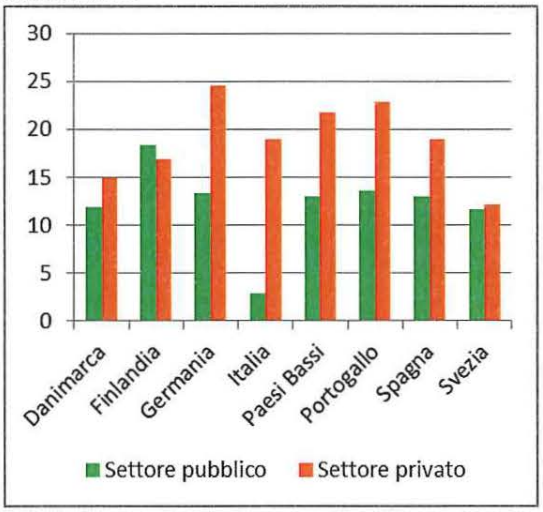
(*) Il tasso di fertilità è calcolato come il numero di nascite per ogni madre moltiplicato per 100.
Fonte: Elaborazioni su dati Ilostat e Eurostat

Figura 2.1.14: Retribuzione media oraria(*) nel settore privato e nel settore pubblico, per genere. Anno 2010.

Paese	Uomini		Donne	
	settore priv.	settore pubb.	settore priv.	settore pubb.
Belgio	19.8	:	17.8	:
Danimarca	29.2	29.5	24.2	26.0
Germania	18.8	18.7	14.6	17.1
Grecia	11.8	10.9	10.0	9.2
Spagna	12.4	14.0	10.4	12.6
Francia	17.5	15.3	14.8	13.5
Italia	14.8	:	14.0	:
Paesi Bassi	18.9	21.7	15.6	19.3
Portogallo	8.2	:	7.2	:
Finlandia	20.4	21.6	16.2	17.6
Svezia	19.3	19.6	16.3	17.6
Regno Unito	19.2	19.9	14.7	16.0

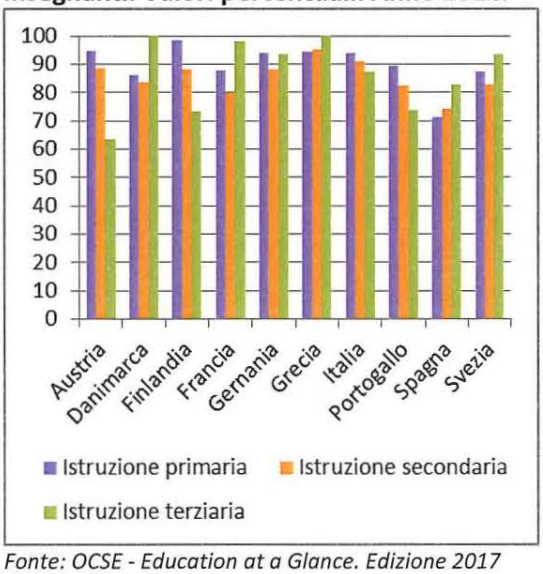
(*) L'analisi considera i dipendenti delle sole aziende con più di 10 addetti. Il settore pubblico e il settore privato sono individuati in base alla classificazione NACE. Il settore pubblico comprende la pubblica amministrazione, la difesa e le forze di polizia. Per Belgio, Italia e Svezia i dati sono incompleti.
Fonte: EUROSTAT - Mean hourly earnings by sex and economic activity.

Figura 2.1.15: Differenziale salariale di genere(*) del settore pubblico e privato. Anno 2015.



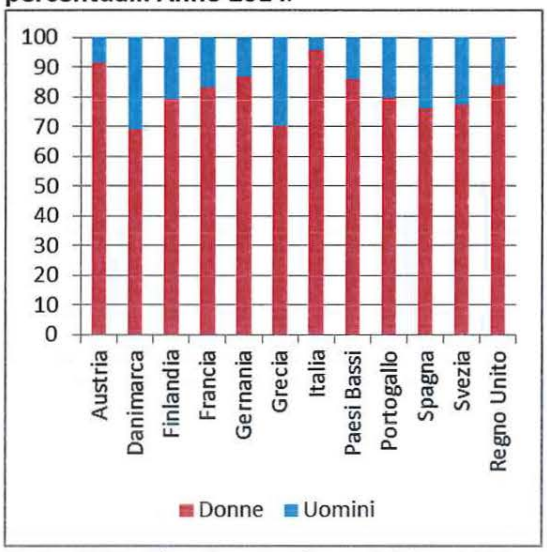
(*) L'indicatore è calcolato come la differenza tra il salario medio lordo percepito dagli uomini e il salario medio lordo percepito dalle donne espresso in percentuale rispetto al salario medio lordo percepito dagli uomini.
Fonte: Elaborazioni Eurostat - SDG indicators - Gender pay-gap in unadjusted form

Figura 2.1.16: Insegnanti delle istituzioni scolastiche pubbliche rispetto al totale degli insegnanti. Valori percentuali. Anno 2014.



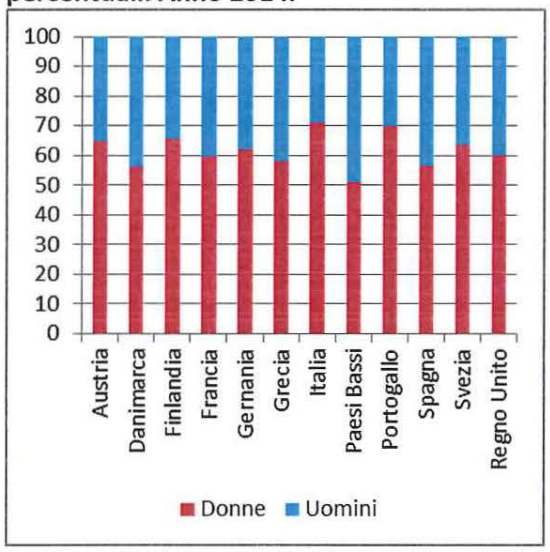
Fonte: OCSE - Education at a Glance. Edizione 2017

Figura 2.1.17: Composizione di genere degli insegnanti dell'istruzione primaria. Valori percentuali. Anno 2014.



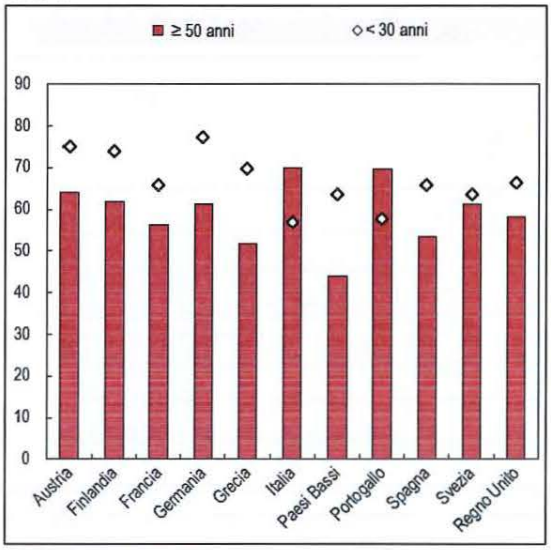
Fonte: OCSE - Education at a Glance. Edizione 2017

Figura 2.1.18: Composizione di genere degli insegnanti dell'istruzione secondaria. Valori percentuali. Anno 2014.



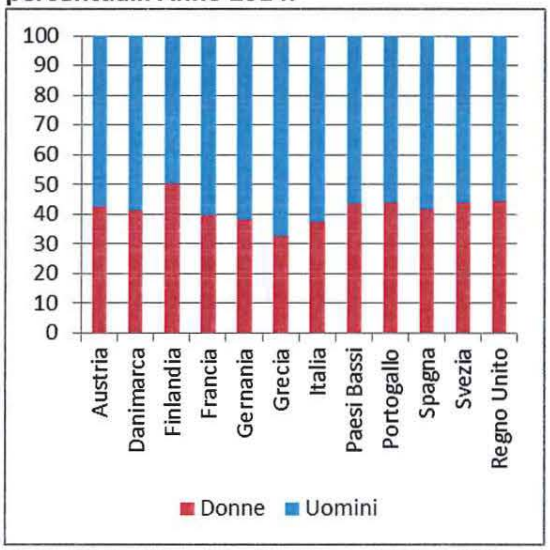
Fonte: OCSE - Education at a Glance. Edizione 2017

Figura 2.1.19: Insegnanti donne sul totale degli insegnanti dell'istruzione secondaria per fascia di età. Valori percentuali. Anno 2014.



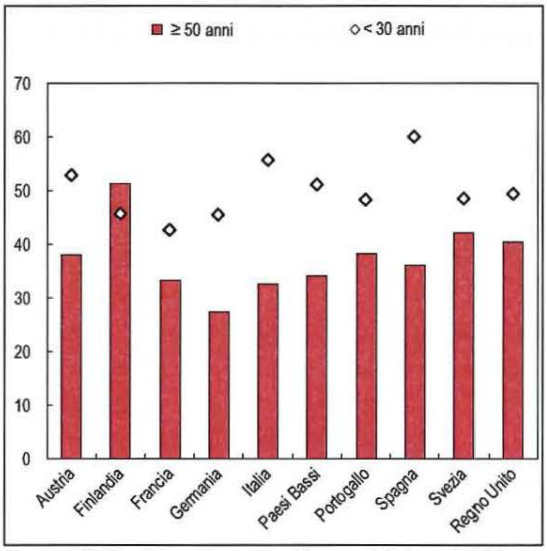
Fonte: OCSE - Education at a Glance. Edizione 2017

Figura 2.1.20: Composizione di genere degli insegnanti dell'istruzione terziaria. Valori percentuali. Anno 2014.



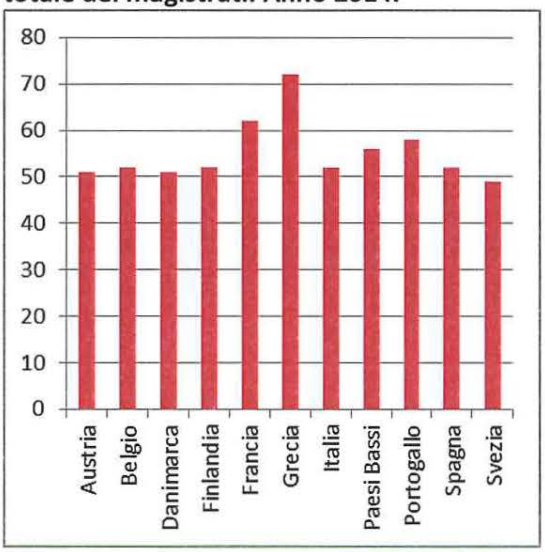
Fonte: OCSE - Education at a Glance. Edizione 2017

Figura 2.1.21: Percentuale di donne che lavorano nell'istruzione terziaria per fascia di età. Anno 2014.



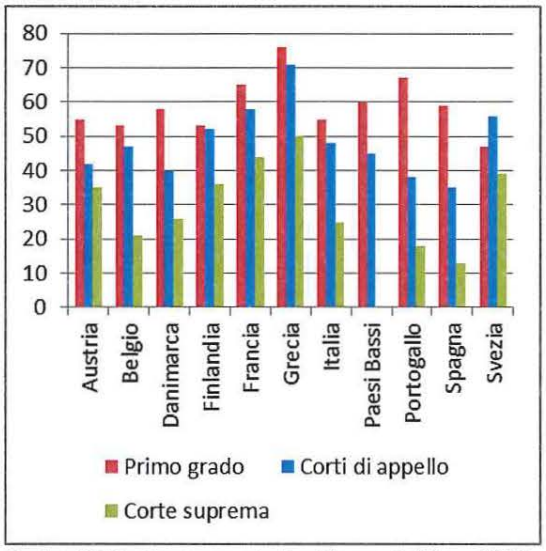
Fonte: OCSE - Education at a Glance. Edizione 2017

Figura 2.1.22: Percentuale di donne sul totale dei magistrati. Anno 2014.



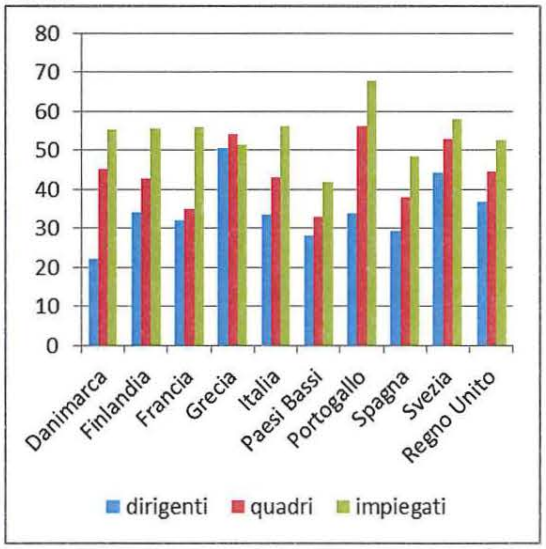
Fonte: OCSE - Education at a Glance. Edizione 2017

Figura 2.1.23: Percentuale di donne in magistratura per i diversi gradi di giudizio. Anno 2014.



Fonte: OCSE - Government at a Glance. Edizione 2017

Figura 2.1.24: Percentuale di donne nelle amministrazioni centrali per qualifica. Anno 2015.



Fonte: OCSE - Government at a Glance. Edizione 2017

2.2 Approfondimenti su alcuni divari di genere nei Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri

L'analisi storica dei dati disponibili sulla base della rilevazione del cosiddetto "Conto annuale"[204] evidenzia come, in Italia, il complesso dei fenomeni sopra descritti tenda a modificarsi solo molto lentamente. Infatti, molte delle asimmetrie riscontrate nel 2008 continuano a persistere anche nel 2016. La dinamica degli ultimi anni conferma ad esempio che, pur avendo titoli di studio mediamente più elevati, le lavoratrici del pubblico impiego sono orientate alle posizioni che richiedono minori qualifiche e responsabilità. Inoltre, l'ipotesi che le difficoltà di carriera delle donne possano dipendere da un difficile raccordo tra i tempi di vita e lavoro sembra avvalorato dal loro persistente ricorso a istituti che consentono l'assenza dal posto di lavoro per dedicarsi anche alla cura della famiglia.

Oltre ai fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, la composizione di genere del personale delle diverse amministrazioni pubbliche italiane riflette ulteriori peculiarità in termini di distribuzione geografica e in fasce di età. In particolare, nelle regioni centrali e settentrionali l'incidenza delle donne nella pubblica amministrazione è tendenzialmente superiore, fino a superare il 60 per cento in Lombardia, Emilia Romagna, Marche, Piemonte e nelle province autonome di Trento e Bolzano. Nelle regioni meridionali, la percentuale femminile nel pubblico impiego è, invece, spesso inferiore al 50 per cento. Tale fenomeno potrebbe essere collegato alla maggiore competizione tra uomini e donne nel cercare lavoro nelle pubbliche amministrazioni, anche per gli scarsi sbocchi occupazionali del settore privato (Figura 2.2.1). Per quanto riguarda il secondo aspetto, invece, la componente maschile risulta preponderante tra le coorti più giovani dell'amministrazione (19-35 anni), soprattutto per via dei meccanismi di reclutamento delle Forze armate e dei Corpi di polizia, che attraggono più uomini e spesso non richiedono la laurea come requisito di accesso. Le donne rappresentano, invece, la parte maggioritaria dei dipendenti con età compresa tra i 35 e i 60 anni (Figura 2.2.2).

Limitatamente alle amministrazioni centrali dello Stato, nell'ambito del bilancio di genere, viene proposto un monitoraggio della composizione delle amministrazioni centrali dello Stato e delle caratteristiche degli uomini e delle donne che lavorano per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri nell'ambito dei diversi comparti a essi afferenti, sulla base dei dati contenuti nella rilevazione del Conto annuale e da informazioni comunicate dalle Direzioni generali del personale di ciascuna amministrazione. A tal scopo i seguenti indicatori sono resi disponibili nell'Appendice statistica della Relazione:

- 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);

---

[204] 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 30 marzo 2001 n. 165, effettua una serie di rilevazioni relative al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni, tra cui quella nota come Conto annuale, cui è dedicato il sistema informativo SICO (Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche), costituente la banca dati del personale. I dati del conto annuale sono pubblicati anche sul sito dedicato www.contoannuale.tesoro.it. La rilevazione in oggetto fa parte dei flussi informativi del Sistema Statistico Nazionale (SISTAN) e coinvolge circa 10 mila Istituzioni pubbliche. La disponibilità e l'accuratezza delle informazioni possono risentire delle diverse tempistiche di trasmissione dei dati da parte delle amministrazioni responsabili.

- 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)
- 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 151/2001) o che assistano familiari con disabilità grave (articolo 33 della legge 104/1992), per il congedo di maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità (articoli 16 e seguenti del decreto legislativo 151/2001), per il congedo parentale (articolo 32 del decreto legislativo 151/2001) e del congedo per malattia del figlio (articolo 47 del decreto legislativo 151/2001);
- i giorni di formazione dei dipendenti;
- i giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità;
- i giorni di assenza per congedi parentali.

Per una disamina completa dell'evoluzione di questi indicatori per il periodo dal 2008 al 2016 si rinvia alla Relazione sul bilancio di genere per il consuntivo 2016[205]. A partire da quest'anno, vengono aggiunti ulteriori indicatori che cercano di indagare più approfonditamente l'impatto delle responsabilità familiari sulle dinamiche lavorative delle donne e degli uomini delle amministrazioni, come:

- l'incidenza per genere delle dimissioni con diritto di pensione
- la distribuzione per genere del lavoro straordinario
- la struttura familiare, in termini di numero di figli, dei beneficiari delle principali misure di conciliazione vita-lavoro.

di cui si forniscono alcune analisi nei successivi paragrafi

Sono, inoltre, in corso di realizzazione le basi informative necessarie per pervenire a una misurazione del divario retributivo di genere delle posizioni apicali nelle Amministrazioni centrali dello Stato e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri (Riquadro I.XII).

Riquadro I.XII – Indicatori di genere sulle posizioni apicali delle amministrazioni centrali dello Stato

La sperimentazione del bilancio di genere avviata per l'esercizio 2016 ha consentito di avviare un monitoraggio della composizione del personale e delle politiche di conciliazione vita-lavoro praticate dalle amministrazioni centrali dello Stato tramite una batteria di indicatori. Per l'individuazione di ulteriori indicatori utili a per individuare e misurare i divari di genere nell'ambito del personale statale, il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 16 giugno 2017 prevede la collaborazione

[205] Cfr. http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html

tra Dipartimento delle pari opportunità e Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministero dell'economia e delle finanze-Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, anche nell'ottica di evitare duplicazioni e garantire uniformità di applicazione.

Tra gli indicatori espressamente menzionati nel citato decreto, vi è il divario medio retributivo delle posizioni apicali nelle amministrazioni centrali dello Stato e nella Presidenza del Consiglio dei Ministri. Le informazioni di base disponibili e la metodologia per la costruzione di tale indicatore sono stati oggetto di approfondimento; tuttavia, per pervenire alla costruzione di un indicatore robusto e aggiornabile di anno in anno, occorre individuare un unico punto di raccolta stabile delle informazioni sia sugli emolumenti che su quali individui ricoprono quali posizioni nell'amministrazione.

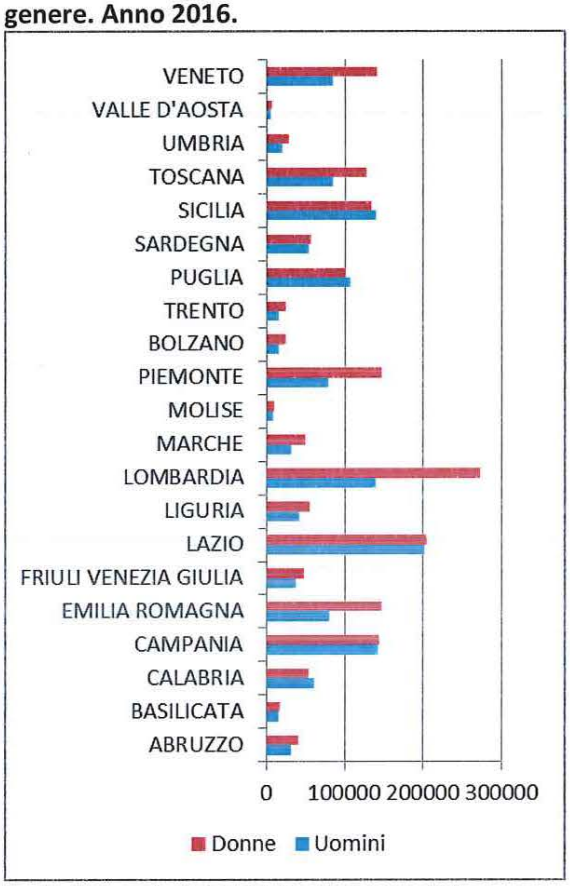
Attualmente, sebbene esistano informazioni derivanti dai decreti di nomina presso il Dipartimento della funzione pubblica e dal pagamento delle retribuzioni centralizzato presso il servizio Noi-PA del Ministero dell'economia e delle finanze, non esiste una tracciatura dei codici fiscali che consenta una tracciatura univoca e le elaborazioni. Al fine di far fronte in modo adeguato a questa esigenza, si è avviata già dal 2017 una sinergia con il Dipartimento della funzione pubblica che ha tenuto in considerazione l'inserimento degli elementi informativi necessari nell'ambito delle linee di sviluppo e re-ingegnerizzazione delle proprie piattaforme informatiche. Segnatamente, dopo le fasi di progettazione preliminare ultimate nel corso del 2017, il Dipartimento ha messo a punto nella cornice del Portale del lavoro pubblico (http://www.lavoropubblico.gov.it) l'apposita sezione dedicata alla banca dati dei dirigenti delle amministrazioni dello Stato. Essa si configura come un applicativo gestionale che risponde a esigenze conoscitive dei vari soggetti interessati e supporta il Dipartimento della Funzione Pubblica e le Amministrazioni dello Stato rispetto agli obblighi e agli adempimenti inerenti la gestione del ruolo dei dirigenti e gli incarichi dirigenziali, dando piena attuazione al disposto dell'art. 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che prevede l'istituzione di una banca dati informatica contenente i dati relativi ai ruoli dirigenziali delle Amministrazioni dello stato. La piattaforma informatica offre una panoramica delle informazioni amministrative basilari della struttura amministrativa di ogni Ministero e della Presidenza del Consiglio dei Ministri, combinando rappresentazioni ragionate delle posizioni di funzione dirigenziale nell'assetto organizzativo in costante interfaccia con il rispettivo ruolo dirigenziale per il tramite dei relativi provvedimenti di conferimento dell'incarico di funzione.

Muovendosi nella prospettiva di cogliere anche la dimensione ispirata al bilancio di genere nelle dinamiche della dirigenza dello Stato, sono state definite apposite rappresentazioni grafiche volte a monitorare e illustrare l'equilibrio di genere tra le posizioni apicali delle amministrazioni centrali (Ministeri e Presidenza del Consiglio) sul piano della rappresentatività tra gli incaricati nonché sul piano del divario medio retributivo. Si è, al momento, convenzionalmente ritenuto di delimitare le posizioni apicali alle sole figure di Segretario generale e Capo Dipartimento di cui all'art. 19, comma 3 d.lgs. 165/2001, corrispondenti alla qualifica D1 nella classificazione ISCO-08 sviluppata dall'Organizzazione internazionale del lavoro e in uso nelle rilevazioni internazionali come quelle dell'OCSE.

Il Dipartimento sta perfezionando il popolamento della banca dati nelle prime e seconde fasce della dirigenza grazie alla collaborazione delle Amministrazioni che sono state invitate di recente a compilare un apposito documento di ricognizione dei propri ruoli dirigenziali. A ciò dovrà far seguito una istituzionalizzazione della collaborazione con NoiPA per sincronizzare su base periodica i dati stipendiali ed estrapolare un apposito indicatore che esprima il divario di genere retributivo complessivo nelle posizioni apicali.

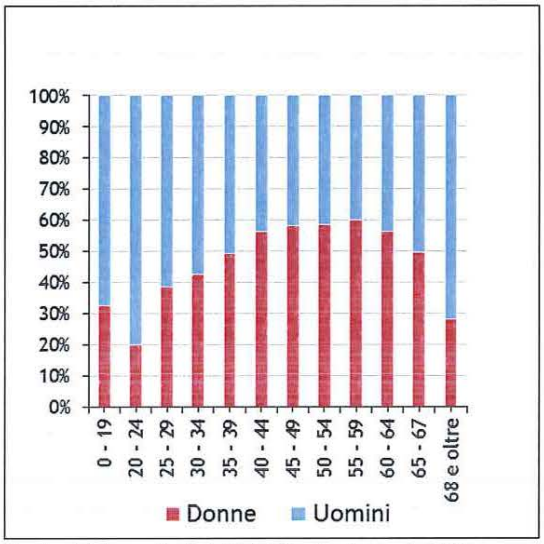
Contributo a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Figura 2.2.1: Numero di dipendenti delle amministrazioni pubbliche per regione e genere. Anno 2016.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.2.2: Composizione del personale delle pubbliche amministrazioni italiane per genere e fasce di età. Valori percentuali. Anno 2016.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS.

2.2.1 Dimissioni con diritto alla pensione

La composizione del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dei Ministeri delinea una situazione in lenta evoluzione, con un acuirsi della segregazione di alcuni settori a prevalente presenza femminile, mentre in altri, le donne rimangono sottorappresentate, ma sono comunque in aumento. Il *turnover* degli ultimi anni ha, infatti, mitigato le asimmetrie presenti in alcuni settori, sebbene ai vertici dell'amministrazione la presenza femminile rimanga comunque limitata; inoltre, non ha contributo ri-bilanciare la presenza di entrambi i generi nella Scuola.

La componente femminile - che già nel 2009 rappresentava il 53 per cento del personale complessivo - nel 2016 si rafforza raggiungendo il 55 per cento, non solo aumentando nel settore dov'è tradizionalmente preponderante (la Scuola), ma in modo ancora più sostenuto nella Carriera prefettizia, nell'Università, in Magistratura e nella Carriera diplomatica. Negli stessi anni, le donne rappresentano invece meno del 10 per cento del totale nei Corpi di polizia e nelle Forze armate; tuttavia, anche questi comparti evidenziano un andamento in crescita, seppur lieve, per la componente femminile, che dal 2009 al 2016 passa dal 4,8 al 5,3 per cento per le Forze armate e dal 6,7 al 7,8 per cento per i Corpi di polizia (Figura 2.2.1.1). Nell'ambito dei comparti Ministeri e Presidenza del Consiglio, nel periodo 2009-2016 le donne rappresentano tra il 51 e il 53 per cento del personale complessivo mentre i dirigenti rimangono in prevalenza uomini, soprattutto nelle posizioni di vertice, infatti, solo una su tre posizioni di prima fascia sono affidate a donne, con una lieve crescita tra il 2009 e 2016, dal 30 al 36 per cento.

Dopo ripetuti blocchi delle assunzioni, le nuove leve mostrano, in diversi comparti, una prevalenza femminile. La dinamica riscontrata nella composizione di genere complessiva del personale riflette, tuttavia, principalmente la diversa incidenza delle cessazioni maschili e femminili: le prime risultano numericamente superiori in conseguenza della forte presenza di uomini tra le coorti più vecchie dell'amministrazione.

Oltre al raggiungimento dei limiti di età, vi sono ulteriori tipologie di cessazione del rapporto di lavoro, non collegate univocamente a questioni anagrafiche, che sono caratterizzate da una diversa frequenza tra uomini e donne. In particolare, le dimissioni con diritto alla pensione, che sono connesse al raggiungimento anticipato dei requisiti pensionistici o al sussistere di condizioni di inabilità[206], hanno interessato nel periodo 2008-2016 annualmente un numero cospicuo di dipendenti (tra 14 e 35 mila) e rappresentano una delle principali modalità di cessazione del rapporto lavorativo (tra il 35 e il 54 per cento di tutte le cessazioni intervenute negli anni considerati).

Tra il 2008 e il 2016, le dimissioni con diritto di pensione si verificano in tutti i comparti, ma in modo piuttosto variabile, con un'incidenza relativamente più elevata tra i Vigili del fuoco e i Corpi di polizia (per questi due comparti almeno il 40 per cento delle cessazioni annue riguardano dimissioni con diritto a pensione). Significativo è anche il valore del comparto più numeroso, cioè quello della Scuola, dove rappresenta, a seconda degli anni, tra il 36 e il 63 rispetto al totale delle cessazioni.

---

[206] Sono include in questa tipologia di cessazione anche il decesso se matura un diritto dei superstiti a pensione di reversibilità. La cessazione in questione è connessa all'erogazione di una prestazione pensionistica (in favore degli aventi causa), evidentemente, il criterio della volontarietà in questo caso risulta inesistente. Le tipologie di cessazioni cui si fa riferimento sono elencate a pag. 116 della Circolare RGS del 27 aprile 2017, n. 19 (Circolare sul Conto Annuale): http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2017/Circolare_del_27_aprile_2017_n_19.html

Il livello e la dinamica delle dimissioni con diritto di pensione nelle amministrazioni centrali dello Stato sono molto variabili anche nella propensione che hanno i due generi a usufruirne (Figura 2.2.1.2). I dati riflettono, in parte, il diverso impatto su uomini e donne delle principali innovazioni previdenziali che, pur prevedendo l'innalzamento dei requisiti di età, hanno introdotto criteri di uscita anticipata dal lavoro attraverso l'apertura di "finestre" o per via di specifiche misure direttamente rivolte a un solo genere, come la cosiddetta "opzione donna".

Più specificatamente, fino al 31 dicembre 2011, la pensione di anzianità consentiva un'uscita anticipata dal mondo del lavoro agli individui che avessero raggiunto una quota data dalla somma tra l'età anagrafica minima richiesta e almeno 35 anni di contributi. La normativa prevedeva, inoltre, un differimento temporale tra il momento di acquisizione del diritto alla pensione rispetto al raggiungimento dei requisiti anagrafici e contributivi richiesti per il riconoscimento della pensione di anzianità, secondo il meccanismo delle cosiddette "finestre previdenziali"[207]. Inizialmente si prevedevano finestre di accesso fisse, mentre nel 2010 sono state introdotte le finestre mobili, per cui le pensioni dovevano essere liquidate, per i lavoratori dipendenti, trascorsi 12 mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti[208]. A partire dal 1° gennaio 2012 l'articolo 24 del decreto legge 201/2011 (cd. riforma Fornero) abolisce le pensioni di anzianità introducendo la cosiddetta "pensione anticipata", ovvero, il trattamento pensionistico erogato nei confronti della generalità dei lavoratori dipendenti del settore privato o pubblico nonché dei lavoratori autonomi, che può essere raggiunto al perfezionamento del solo requisito contributivo indipendentemente dall'età anagrafica del beneficiario. Nella sostanza, con la riforma del 2011 sono venute meno le finestre pensionistiche, almeno per coloro che maturano i requisiti per la pensione anticipata e di vecchiaia a decorrere dal 1º gennaio 2012, per questi soggetti le prestazioni pensionistiche decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale l'assicurato ha raggiunto i requisiti per il pensionamento[209].

Mitigando gli effetti dell'innalzamento dell'età pensionabile femminile, l'opzione donna consente invece alle lavoratrici del settore pubblico e privato di andare in pensione a 57 anni di età (o 58 se lavoratrici autonome) con 35 anni di contributi, a condizione di accettare una pensione calcolata con il metodo contributivo[210]. Si tratta di una misura introdotta inizialmente solo per il 2015, poi prorogata anche per il 2016 e il 2017. Se, da una parte, questa misura può sembrare avvantaggiare le donne, consentendo loro un'uscita anticipata dal mondo del lavoro, dall'altra può avere degli effetti penalizzanti sui divari di genere, non solo perché prevede un costo in termini di decurtazione dell'assegno pensionistico (in conseguenza dell'applicazione del metodo

---

[207] Le finestre sono state introdotte nella normativa previdenziale con la legge 335/1995 e riguardavano, fino al 2007, le sole pensioni di anzianità, mentre dal 2008 il meccanismo delle "finestre" è stato esteso anche alle pensioni di vecchiaia.

[208] Per i lavoratori autonomi e gli iscritti alla cd. gestione separata, trascorsi 18 mesi dalla data di maturazione dei requisiti (cfr. Articolo 12 decreto legge 78/2010).

[209] Articolo 24 del decreto legge 201/2011, convertito con legge 214/2011. La finestra mobile resta, in vigore nelle prestazioni pensionistiche che non sono state interessate dalla Riforma Fornero ovvero quelle che non riguardano la pensione anticipata e la pensione di vecchiaia. E' il caso, ad esempio, delle lavoratrici dipendenti o autonome che decidono di accedere alla pensione con il regime sperimentale previsto dall'articolo 1, comma 9 della legge 243/04 (cd. opzione donna)

[210] Legge 23 agosto 2004, n. 243. Art.1, Comma 9. La norma prevedeva questa opzione in via sperimentale fino al 31 dicembre 2015. L'Art. 1, Comma 281 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) ha introdotto la possibilità di proseguire la sperimentazione oltre il 2015, la misura è stata quindi confermata anche dalla legge di bilancio 2017. La prosecuzione dell'opzione donna non è tra le previsioni contenute nella legge di bilancio 2018 che invece dispone la possibilità di un anticipo pensionistico solo per alcune categorie di lavoratrici (cosiddetta "APE sociale donna" - legge 205/2017, art. 1, comma 162)

contributivo) ma soprattutto perché potrebbe incentivare un'uscita precoce delle donne dal mondo del lavoro retribuito a favore di quello non retribuito, accentuando il loro ruolo tradizionale nelle attività di cura (cfr. paragrafo 1.3).

Tendenzialmente, nelle amministrazioni centrali dello Stato le cessazioni con diritto a pensione sono, a partire dal 2009 e ancor più dal 2015, un fenomeno più diffuso tra le donne. Potrebbe trattarsi di un segnale del fatto che, effettivamente, le donne anticipano il pensionamento più spesso degli uomini, grazie alle misure in deroga (eventualmente per dedicarsi al lavoro familiare o all'assistenza dei genitori anziani non autosufficienti) oppure che sono prevalenti coloro che possono fruirne in alcuni settori, come l'insegnamento.

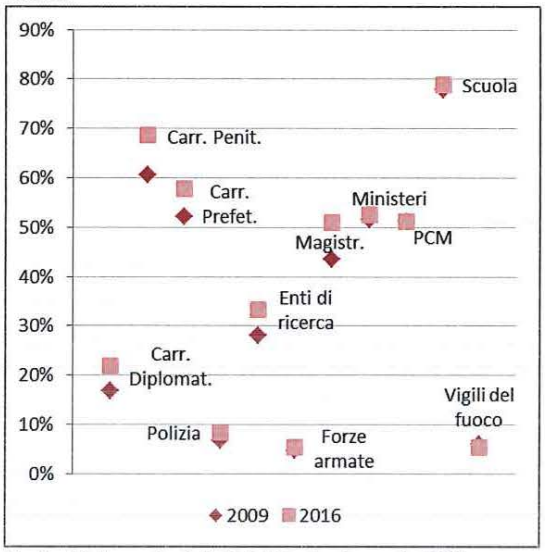
Nel 2008 l'incidenza delle dimissioni con diritto di pensione risulta piuttosto simile tra uomini e donne: si registrano, rispettivamente, 22.132 dimissioni di uomini, pari a circa il 55 per cento del totale delle cessazioni maschili e 13.128 dimissioni di donne, pari a circa il 52 per cento di tutte le cessazioni femminili. In tutti gli anni successivi, le dimissioni con diritto di pensione sono più frequenti tra le donne, con un'incidenza sul totale delle cessazioni che risulta superiore al corrispondente valore maschile di 25 punti percentuali nel 2009 e di 33 punti percentuali nel 2015. Nel 2016 l'incidenza di queste cessazioni aumenta sia per gli uomini che, in misura meno pronunciata, per le donne, pur ampliandosi il divario tra generi: il dato femminile è pari a 63 contro il 38 per cento degli uomini.

Nel periodo 2008-2016 l'incidenza delle dimissioni volontarie è superiore tra le donne per tutti i comparti, ad eccezione di quelli tradizionalmente maschili come la Carriera diplomatica, i Corpi di polizia e le Forze armate. Si segnala, tuttavia, che per la Carriera diplomatica il confronto di genere è poco significativo dato l'esiguo numero di cessazioni annue (ad esempio, per il 2016 si registra una sola cessazione femminile). Per la Scuola, che invece è un comparto a forte prevalenza femminile, questa tipologia di uscita rappresenta tra il 30 e il 55 per cento delle cessazioni maschili e il 40 e il 70 per cento di quelle femminili (Figura 2.2.1.4).

Per quanto riguarda il solo comparto Ministeri e la Presidenza del Consiglio, escludendo il 2008, per tutti gli altri anni analizzati le dimissioni con diritto di pensione incidono in misura maggiore sulle cessazioni femminili rispetto a quelle maschili. La differenza tra genere è molto variabile tra amministrazioni e tra anni, anche all'interno di una stessa amministrazione (Figura 2.2.1.5). In particolare, nel 2016 il valore femminile è superiore a quello maschile in tutte le amministrazioni, fatta eccezione per la Difesa (dove non ci sono cessazioni di questa tipologia) e per il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali (dove ve ne sono solo due, entrambe riguardanti personale maschile). Prendendo a riferimento sempre l'ultimo anno, la differenza tra il dato delle donne e quello degli uomini è più marcata per il Ministero dell'Istruzione, l'università e la ricerca[211] (le dimissioni per pensionamento rappresentano il 79 per cento delle cessazioni femminili e il 35 per cento di quelle maschili); la Giustizia (circa il 70 per cento delle cessazioni delle donne e il 35 per cento per gli uomini); Infrastrutture e trasporti (circa il 61 e il 25 per cento sul totale delle cessazioni femminili e maschili); e la Salute (46 per cento per le donne e circa il 10 per cento per gli uomini).

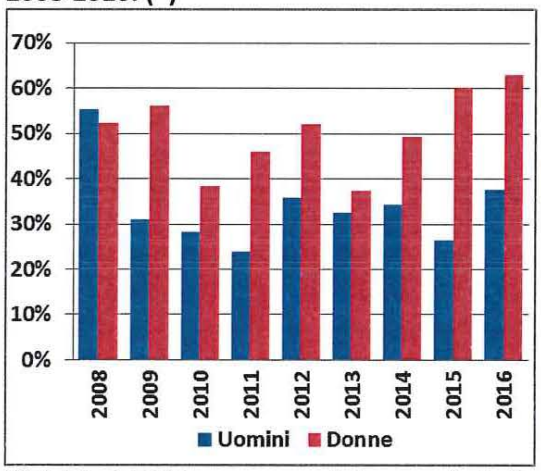
[211] Il dato più aggiornato per il comparto ministeriale dell'Istruzione, l'università e la ricerca si riferisce al 2015.

Figura 2.2.1.1: Tasso di femminilizzazione delle amministrazioni centrali dello Stato, per comparto. Dati al 31/12. Anni 2009 e 2016.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

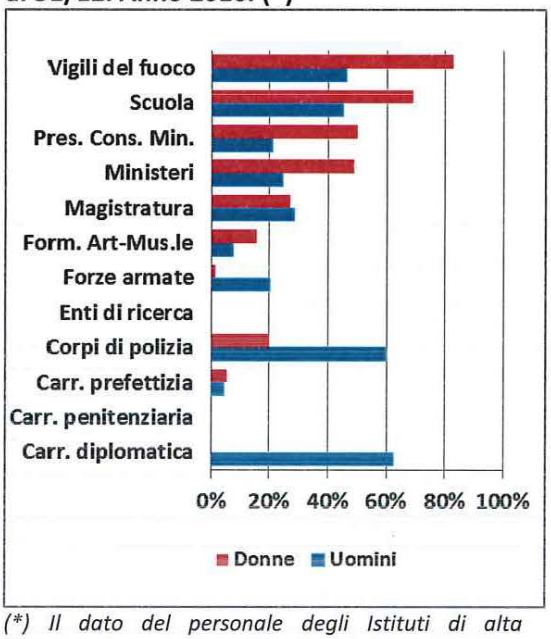
Figura 2.2.1.2: Incidenza delle dimissioni con diritto di pensione sul totale delle cessazioni, per genere. Dati al 31/12. Anni 2008-2016. (*)



(*) Il dato del 2016 non comprende il personale degli Istituti di alta formazione artistico-musicale e del comparto Ministeri del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

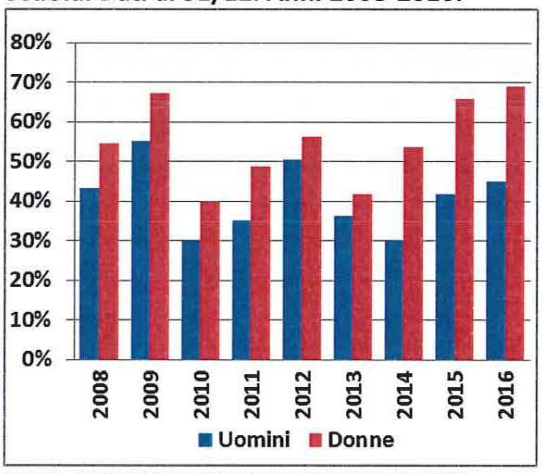
Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.2.1.3: Incidenza delle dimissioni con diritto di pensione sul totale delle cessazioni, per genere e per comparto. Dati al 31/12. Anno 2016. (*)



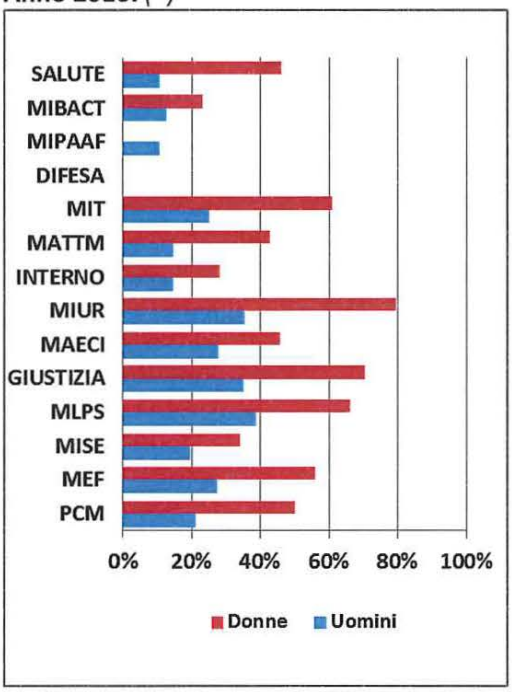
(*) Il dato del personale degli Istituti di alta formazione artistico-musicale e del comparto Ministeri del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca si riferisce al 2015.
Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.2.1.4: Incidenza delle dimissioni con diritto di pensione sul totale delle cessazioni, per genere nel comparto Scuola. Dati al 31/12. Anni 2008-2016.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Figura 2.2.1.5: Incidenza delle dimissioni con diritto di pensione sul totale delle cessazioni, per genere e per amministrazione. Comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio. Dati al 31/12. Anno 2016. *(*)*



(*) Il dato del Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca si riferisce al 2015

Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

2.2.2 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario nel pubblico impiego contrattualizzato[212] è disciplinato, come nel settore privato, dal decreto legislativo n. 66 del 2003[213], che ne determina le condizioni di legittimità, e dalle norme integrative disposte dalla contrattazione collettiva del settore di appartenenza. Per i settori non contrattualizzati è, invece, prevista una disciplina separata[214]. In sostanza il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale, che in generale è fissato in 36 ore settimanali, posto che i contratti collettivi possono derogare a questa previsione, stabilendo una durata inferiore. Il lavoro straordinario deve essere sempre computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro che, in alternativa o in aggiunta, possono consentire che i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi. L'istituto dello straordinario non trova applicazione uniforme all'interno della pubblica amministrazione. Per alcuni comparti non è previsto, infatti, che la prestazione lavorativa superi l'orario normale (Scuola, Magistratura, Carriera prefettizia), per altri (Ministeri, Presidenza del consiglio, Corpi di polizia, Forze armate, Vigili del fuoco, Carriera penitenziaria), la disciplina dello straordinario segue una regolamentazione specifica.

Esistono evidenti asimmetrie di genere nella fruizione del lavoro straordinario, in termini di retribuzione annua erogata alle lavoratrici e ai lavoratori (che è linearmente correlata al numero di ore effettivamente lavorate[215] dal personale autorizzato). Dai dati disponibili per il periodo 2013-2017 a partire dai cedolini stipendiali[216], emerge che gli uomini che effettuano ore eccedenti percepiscono in media più straordinari delle donne, questo risulta vero per tutti i comparti che prevedono l'utilizzo di questo istituto[217] (Figura 2.2.2.1).

Nel periodo 2013-2017, il comparto che vede una retribuzione media per straordinari più alta è la Carriera penitenziaria (tra i 5 e i 6 mila euro annui), seguono i Corpi di polizia (tra 2.000 e 3.500 euro), i Vigili del fuoco, i Ministeri e le Forze armate (per questi tre comparti l'ammontare medio delle straordinario annuo si attesta tra 800 e 2.000 euro l'anno).

Nel caso della Carriera penitenziaria, nel 2017, il numero di donne che percepisce lo straordinario è maggiore di quello degli uomini (174 donne contro 87 uomini). Le donne che hanno percepito lo straordinario hanno tuttavia lavorato per un numero di ore eccedenti inferiore degli uomini; infatti, la retribuzione media per straordinari degli uomini risulta maggiore del 34 per cento circa (circa 7.400 euro annui per gli uomini e 5.500 euro per le donne). Analogamente, nel comparto Ministeri 28.855 donne hanno effettuato ore di straordinario, ma percepito per questa

---

[212] Si tratta dei comparti indicati dall'articolo 3 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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.

[213] http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/04/14/003G0091/sg

[214] Per i comparti non contrattualizzati vi sono diverse norme di riferimento, tra queste, la legge 121/1981 integrata dall'accordo quadro del 15 Maggio 2000 (per i Corpi di polizia) e la legge 231/1990 (per le Forze armate).

[215] La retribuzione oraria del lavoro straordinario è disciplinata dalla legge e dalla contrattazione integrativa (Cfr. articolo 25, comma 5 del CCNL del comparto funzioni centrali).

[216] Si tratta di competenze corrisposte attraverso il cedolino unico gestito da NoiPA. Risultano inclusi anche gli arretrati relativi a straordinari di anni precedenti (l'analisi riflette pertanto il criterio della cassa).

[217] I dati si riferiscono anche al personale comandato (ossia assegnato temporaneamente ma proveniente da altra amministrazione), al personale a tempo parziale e i comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa da quella ordinaria. La disciplina del lavoro straordinario prevede invece dei limiti per il personale sottoposto a turnazioni (Cfr. CCNL del comparto funzioni centrali).

prestazione una retribuzione media di 1.086 euro, inferiore cioè dell'11 per cento rispetto a quella percepita dagli 28.640 uomini che hanno lavorato per ore eccedenti.

Negli altri comparti, invece, gli uomini rappresentano la grande maggioranza di coloro che effettuano lo straordinario, si tratta di un dato poco sorprendente in quanto le Forze armate, i Corpi di polizia e i Vigili del fuoco vedono un'assoluta prevalenza di personale maschile. La retribuzione media conferma, inoltre, che anche in questi comparti le donne che effettuano lo straordinario lo fanno per un numero di ore inferiore rispetto agli uomini: le somme percepite in media delle donne sono inferiori a quelle degli uomini del 45 per cento per le Forze armate, del 26 per cento per i Corpi di polizia, e del 12 per cento per i Vigili del fuoco.

L'analisi dei dati storici mostra come il divario di genere tra le retribuzioni medie di straordinario tenda a diminuire tra il 2013 e il 2017 per le Forze armate, i Ministeri e i Corpi di polizia, mentre l'andamento per gli altri comparti non sembra essere univoco (Figura 2.2.2.2). I Vigili del fuoco sono l'unico comparto per il quale ci sono stati anni in cui le donne che hanno effettuato lo straordinario, lo hanno fatto per un numero di ore maggiore rispetto agli uomini (nel 2014, 2015 e 2016).

Per quanto riguarda il comparto ministeriale, più nello specifico, la retribuzione media annua per gli straordinari erogati nel 2017 a dipendenti uomini è sempre più alta di quella erogata alle donne, ad eccezione del Ministero dei beni e delle attività culturali dove, in confronto con le altre amministrazioni, viene effettuato poco lavoro straordinario ed è più equamente distribuito tra uomini e donne (in media le competenze per straordinari ammontano a 402 euro all'anno per gli uomini e 427 per le donne). Per gli altri Ministeri la situazione è più sbilanciata. La differenza tra il dato maschile e quello femminile è particolarmente marcata nelle amministrazioni dove il ricorso al lavoro straordinario è più diffuso, in particolare per Interno (circa 2600 euro per gli uomini e 2000 euro per le donne), Politiche agricole, alimentari e forestali (2500 euro per gli uomini e 2000 euro per le donne) e Economia e finanze (circa 1900 e 1500 euro rispettivamente per le donne e gli uomini) (Figura 2.2.2.3).

Sebbene il dato complessivo sull'ammontare di lavoro straordinario rifletta in gran parte le specificità di ogni singola amministrazione e le particolari modalità operative degli uffici di appartenenza, è verosimile che via sia una diversa propensione dei dipendenti a fornire la propria disponibilità a fronteggiare esigenze straordinarie di servizio[218]. La decisione di lavorare di più dipende, infatti, da una comparazione dei costi connessi alla rinuncia del tempo libero con i benefici rappresentati dall'incremento reddituale conseguente alle ore aggiuntive di lavoro.

Partendo da questo presupposto, è ipotizzabile che le asimmetrie riscontrate in relazione al personale delle amministrazioni centrali siano un'evidenza ulteriore della difficile conciliabilità tra le esigenze professionali e familiari delle donne, per due ordini di motivi. In primo luogo, è possibile che le donne essendo generalmente impegnate nel lavori domestici e familiari abbiano meno tempo libero da destinare al lavoro aggiuntivo e quindi una limitata possibilità di scelta. In secondo luogo, è possibile che le donne attribuiscano alle ore non lavorate un valore economico maggiore di quanto facciano gli uomini, essendo il tempo libero femminile una risorsa più

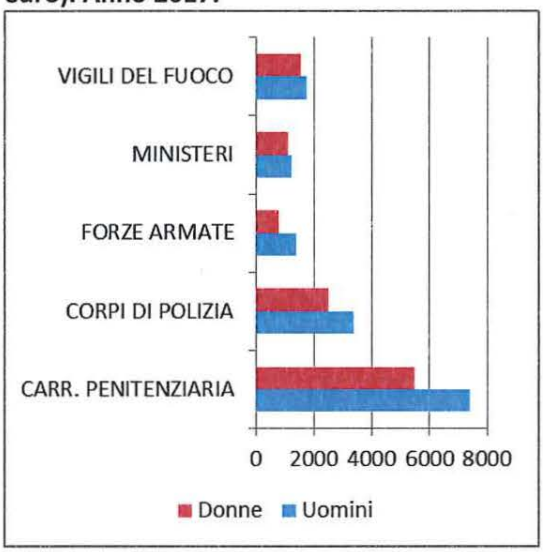
[218] Il comma 1 dell'articolo 25 del CCNL del comparto funzioni centrali stabilisce che le ore di straordinario non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Al contrario, qualora sussistano comprovate esigenze d'ufficio dettate da circostanze eccezionali, il lavoratore, se espressamente richiesto, è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi di impedimento di carattere personale e familiare.

scarsa[219]. Per questo motivo, è inoltre possibile che le donne, più degli uomini, preferiscano commutare le ore di lavoro straordinario in riposi compensativi secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento [220] .

[219] Si suppone sostanzialmente che il tempo libero sia un bene come tutti gli altri e che abbia un'utilità marginale decrescente. L'utilità marginale decrescente è la riduzione dell'utilità marginale del consumo di un determinato bene con l'aumentare delle quantità consumate. Secondo questa impostazione, le persone che hanno più tempo a disposizione sono più propense al lavoro straordinario perché valutano di meno un'unità aggiuntiva di tempo libero. L'ipotesi in questione fornisce inoltre una spiegazione teorica al fatto che la retribuzione oraria del lavoro straordinario sia proporzionalmente maggiore rispetto a quella del lavoro ordinario.

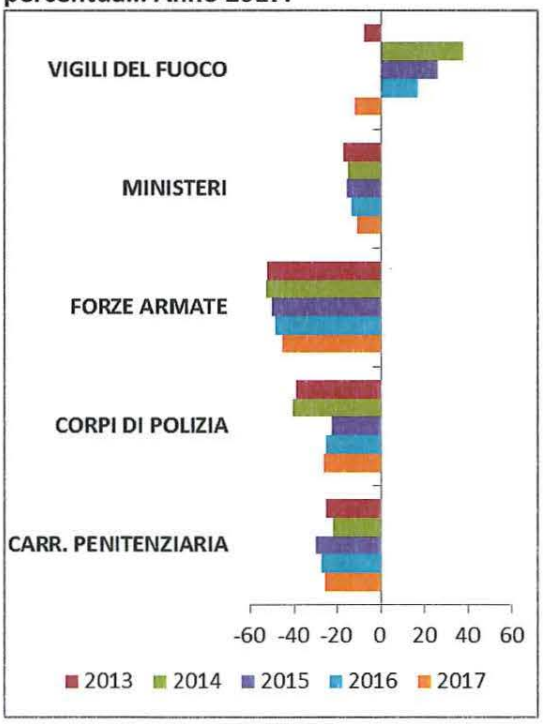
[220] Articolo 25 comma 3 del CCNL del comparto funzioni centrali: Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsi a giorni o a ore entro il termine massimo di 4 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Figura 2.2.2.1: Retribuzione media per straordinari(*) per genere e comparto (in euro). Anno 2017.



(*) La retribuzione media per straordinari è calcolata rapportando la retribuzione totale per straordinari percepita rispettivamente dagli uomini e dalle donne, al numero di uomini e donne che effettuano lavoro straordinario.
Fonte: Elaborazioni su dati NoiPA

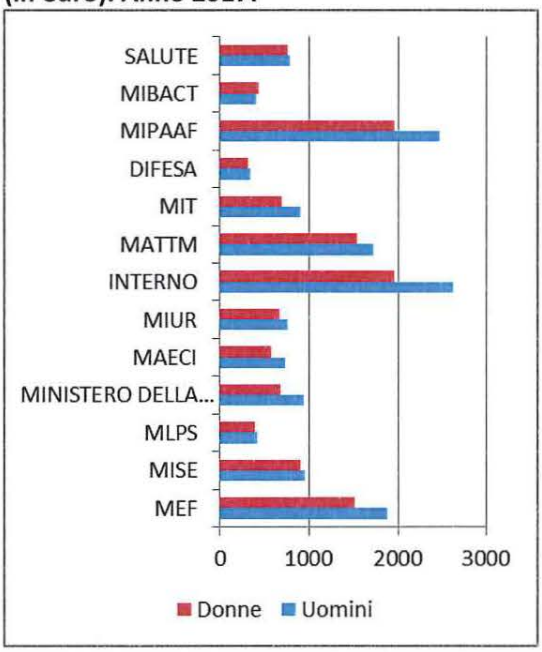
Figura 2.2.2.2: Differenziale retributivo medio tra donne e uomini relativo al lavoro straordinario(*) per comparto. Valori percentuali. Anno 2017.



(*)Il differenziale è calcolato come la differenza tra la retribuzione media annua per straordinari delle donne e quella degli uomini, sul totale della retribuzione media per straordinari degli uomini.

Fonte: Elaborazioni su dati NoiPA

Figura 2.2.2.3: Retribuzione media per straordinari del comparto Ministeri per genere e amministrazione di appartenenza (in euro). Anno 2017.



Fonte: Elaborazioni su dati NoiPA

2.2.3 Iniziative di formazione alla cultura di genere

Le iniziative di formazione alla cultura di genere svolte nel corso del 2017 hanno riguardato un numero di amministrazioni e di dipendenti superiore rispetto a quanto segnalato per l'anno precedente. Questo è probabilmente dovuto all'organizzazione di una serie di corsi propedeutici all'introduzione del lavoro agile. Nonostante un aumento del numero di dipendenti coinvolto per entrambi i generi, sono le donne a partecipare maggiormente a questo tipo di attività.

Tra le amministrazioni che segnalano iniziative di formazione specifica, predomina la Presidenza del Consiglio dei Ministri con un totale di 494 donne e 225 uomini che hanno partecipato a corsi mirati nel 2017, in crescita rispetto alle 20 donne e 10 uomini segnalati nel 2016. Un incremento si registra anche per il Ministero dell'economia e delle finanze che ha coinvolto in attività di formazione alla cultura di genere 443 donne e 200 uomini nel 2017, contro le 8 donne e i 3 uomini nel 2016. Lo stesso non avviene per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dove nel 2017 si segnalano 23 donne e 4 uomini mentre nel 2016 erano 76 le donne e 36 gli uomini.

Anche per il Ministero della giustizia (per l'amministrazione penitenziaria), il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale e il Ministero dell'interno sono state condotte nel 2017 attività formative sulla cultura di genere. Il personale coinvolto ammonta rispettivamente a 56 donne e 3 uomini per la giustizia, 26 donne e 71 uomini per gli esteri e 1205 donne e 8452 uomini per l'interno. In quest'ultimo caso si segnala che le attività di formazione di base destinate agli operatori appartenenti alla Polizia di Stato comprendono periodi didattici dedicati a argomenti quali le vittime del reato di violenza di genere e il ruolo della Polizia di Stato nella prevenzione ed il contrasto degli atti discriminatori e dei crimini d'odio, con una incidenza dell'1,3 per cento sul totale delle ore di didattica. Lo Stato Maggiore Aeronautica del Ministero della difesa riporta l'organizzazione di conferenze sulle disuguaglianze di genere rivolte al proprio personale e di corsi annuali "*Gender Advisor*" effettuati presso le forze armate svedesi per la formazione e l'addestramento in merito all'adozione di una prospettiva di genere nelle operazioni militari. Infine, l'Arma dei Carabinieri segnala attività di formazione per il proprio personale per accrescere la conoscenza del fenomeno della violenza di genere e le ricadute in termini di procedure operative e di tutela personale (Tavola 2.2.3.1).

Tavola 2.2.3.1: 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 nel 2017 con eventuali spese a carico del bilancio dello Stato.

Amministrazione	Ruolo	Donne	Uomini	Finanziamento formazione con spesa a carico del bilancio dello Stato
Presidenza del Consiglio dei Ministri	N. Dirigenti	116	94	Iniziative formative in house o tramite la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, non gravanti quindi sullo specifico capitolo di bilancio Capitolo di bilancio MEF 2120 Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 0
	N. Funzionari	215	84	
	N. Altro personale	163	47	
Ministero dell'economia e delle finanze	N. Dirigenti	70	60	Oneri a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione
	N. Funzionari	198	78	
	N. Altro personale	175	62	
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	N. Dirigenti	3	0	Oneri a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione
	N. Funzionari	19	4	
	N. Altro personale	1	0	
Ministero della giustizia - Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria / Direzione Generale del Personale e delle Risorse	N. Dirigenti	0	0	Capitolo di bilancio 1671/27 Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 3.449,62 Seminario "Il percorso delle pari opportunità e lo sviluppo delle politiche di genere"
	N. Funzionari	17	4	
	N. Altro personale	36	2	
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	N. Dirigenti	25	71	Non disponibile
	N. Funzionari	1	0	
	N. Altro personale	0	0	
Ministero dell'interno	N. Dirigenti	0	0	Capitolo di bilancio 2721/1. Le spese sostenute esclusivamente per la formazione specifica sul tema di genere non sono quantificabili.
	N. Funzionari	0	0	
	N. Altro personale	1205	8452	
Ministero della Difesa	N. Dirigenti	-	-	**Stato Maggiore Aeronautica** - corsi annuali di "Gender Advisor" pressp la Swedish Armed Forces International Centre – SWEDINT di Stoccolma per la formazione e l'addestramento in materia di gender perspective nelle operazioni militari. **Arma dei Carabinieri** - formazione per il proprio personale per accrescere la conoscenza del fenomeno della violenza di genere e le ricadute in termini di procedure operative e di tutela personale Capitolo 4875/1 € 6.000,00
	N. Funzionari	-	-	
	N. Altro personale	-	-	

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche del personale dell'amministrazione- Formazione alla cultura di genere. Per dettaglio vedi Appendice II.

2.2.4 Part-time e assenze relative alla cura della famiglia

Tra gli istituti utilizzati dai dipendenti per conciliare lavoro e esigenze familiari, vi è il lavoro a tempo parziale o *part-time*. Nelle pubbliche amministrazioni, così come nel settore privato, il *part-time* è regolato dalle disposizioni del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81[221], ferme restando le norme speciali del Testo Unico sul pubblico impiego[222]. Nel settore pubblico la scelta del *part-time* è sostanzialmente effettuata su base volontaria, e non dipende dall'esigenza del datore di lavoro di conciliare i ritmi della produzione con quelli della domanda o di fronteggiare vere e proprie crisi aziendali (cosiddetto "part-time involontario" [223]). Non sussiste un obbligo in capo all'amministrazione interessata di accordare il *part-time* a chi ne fa richiesta, tranne che in alcune circostanze espressamente previste dalla legge[224]. Va segnalato che il *part-time* è un istituto che riguarda solo alcuni comparti ministeriali[225]. Ne restano infatti esclusi Carriera prefettizia, Carriera penitenziaria, Magistratura, Carriera diplomatica, Forze armate, Corpi di polizia (ad eccezione dei Corpi di polizia che prestano il proprio servizio presso il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali). Tale circostanza è indipendente dalla presenza femminile tra il personale stabile dei comparti citati: infatti, i primi due vedono una prevalenza del genere femminile, la Magistratura[226] denota un sostanziale equilibrio di genere, mentre gli altri sono a forte prevalenza maschile.

Nelle amministrazioni centrali dello Stato e presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri sono le donne a ricorrere in maniera prevalente al *part-time*. Sulla base di dati incompleti e preliminari forniti dalle amministrazioni, nel 2017 sarebbero circa l'8,9 per cento delle donne a lavorare a tempo parziale, a fronte dell' 1,5 per cento degli uomini. Sulla base dello stesso universo di dati si tratterebbe di un fenomeno piuttosto stabile considerato che nel 2015 l'incidenza del *part-time* era dell'8,8 per cento delle donne e dell'1,4 per cento degli uomini.

Le amministrazioni dove le donne optano più frequentemente per il *part-time* sarebbero nel 2017 il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (12,9 per cento), il Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca (12,8 per cento), il Ministero dell'ambiente della tutela del territorio e del mare (12,8 per cento) e il Ministero dell'economia e delle finanze (12,4 per cento) – Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi. Al contrario il minor ricorso al *part-time*, sia per le donne che per gli uomini, si registra nel Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo (0,7 per cento per le donne 0,3 per cento per gli uomini) e nel Ministero della salute (1,1 per cento per le donne e 0,1 per cento per gli uomini). Il maggiore divario di genere, sempre con riferimento al 2017, lo registrano il Ministero dell'interno (11,9 per

---

[221] Non si applicano l'articolo 6, commi 2 e 6, e l'articolo 10 del decreto legislativo 81/2015.

[222] Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

[223] Nel 2016 il part-time involontario riguarda complessivamente il 74,4 per cento del part-time maschile e il 58,2 per cento di quello femminile (Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro: Sottoccupati e part-time involontario).

[224] Tra i casi in cui è prevista la conversione automatica del rapporto di lavoro in part-time si ricordano: il part-time in sostituzione del congedo parentale facoltativo (decreto legislativo 15 giugno 2015, n.80), nel caso in cui il lavoratore sia affetto da particolari patologie (legge 10 dicembre 2014, n.183), nel caso in cui il richiedente sia vittima di violenza di genere (decreto legislativo 15 giugno 2015, n.80), il part-time agevolato per i dipendenti prossimi alla pensione (legge di stabilità 2016).

[225] Si tratta dei comparti indicati dall'articolo 3 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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.

[226] Per le peculiarità del comparto Magistratura si rimanda anche alla Delibera approvata nel Plenum del Consiglio Superiore della Magistratura del 3 luglio 2013.

cento delle donne e 0,8 per cento per gli uomini) e il Ministero della giustizia (11,4 per cento delle donne e 2,7 per cento per gli uomini).

Al fine di comprendere meglio se il ricorso al *part-time* è principalmente determinato dalle esigenze di cura dei figli, è stato richiesto alle amministrazioni di specificare tra i dipendenti che ne hanno fruito, il numero di coloro che ha un solo figlio di età inferiore ai 12 anni o più figli con età inferiore ai 12 anni.

Dall'analisi non si nota un andamento comune per i vari Ministeri. Infatti, mentre in alcune amministrazioni sono i dipendenti che hanno un solo figlio piccolo a ricorrere principalmente al part-time, in altre avviene il contrario. Ad esempio per la Presidenza del Consiglio dei Ministri è maggiore il ricorso al part-time per i padri che hanno un solo figlio piccolo (20 per cento a fronte del 6,7 per cento dei padri con più figli piccoli nel 2017), mentre per le madri la richiesta di part-time nel 2017 è la stessa sia per quelle con un solo figlio piccolo che per quelle con più figli piccoli ed è pari al 6 per cento. Diversamente per il Ministero dell'economia e delle finanze nel 2017 sono i padri che hanno più figli con età inferiore ai 12 anni a ricorrere principalmente al part-time (2,2 per cento a fronte del 1,1 per cento dei padri con un solo figlio piccolo), al contrario tra le madri vi ricorrono principalmente quelle che hanno un solo figlio piccolo (4 per cento a fronte del 1,1 per cento delle madri con più figli piccoli). Per il Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca sia i padri che le madri che optano per il part-time hanno più figli con età inferiore ai 12 anni. Il contrario si verifica per il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare.

Inoltre, tra le amministrazioni che hanno fornito dati specifici in merito, si nota che per il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca tra le donne con più figli di età inferiore ai 12 anni il 28,7 per cento nel 2017 ha optato per il part-time (dato in crescita rispetto al 22,5 per cento del 2015 e al 23,6 per cento del 2016). Invece, tra le donne con un solo figlio piccolo, opta per il part-time una percentuale inferiore - ossia del 12,5 per cento nel 2015, 9,1 per cento nel 2016 e 8,7 per cento nel 2017. Anche tra i padri, per i quali il ricorso a tale strumento è decisamente inferiore, è maggiore la percentuale di chi ha più di un figlio con età inferiore a 12 anni e opta per il part-time rispetto a chi ha un solo figlio piccolo e richiede la riduzione dell'orario lavorativo (nel 2017 rispettivamente 5,2 per cento e 8,6 per cento). Lo stesso avviene per la Presidenza del consiglio dei ministri dove tra le madri che hanno più figli piccoli il 5,3 per cento nel 2015, l'11,9 per cento nel 2016 e 9,3 per cento nel 2017 ricorre al part-time mentre tra le madri che hanno un solo figlio di età inferiore ai 12 anni, il 5,5 per cento nel 2015, il 3,5 per cento nel 2016 e 4,8 per cento nel 2017 opta per la riduzione dell'orario lavorativo. Per i padri nel 2017 la percentuale di chi ha un solo figlio piccolo e decide di ricorrere al part-time è poco distante da quella delle madri (4,5 per cento per i padri e 4,8 per le madri) mentre per i padri con più figli piccoli e che optano per il part-time il divario è più ampio (4,2 per cento dei padri e il 9,3 per cento delle madri). Al contrario, per il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare è maggiore la percentuale di madri con un solo figlio di età inferiore a 12 anni che opta per il part-time tra le madri con un solo figlio piccolo rispetto alla percentuale delle madri con più figli piccoli che ricorre alla riduzione dell'orario lavorativo sul totale delle madri con più figli piccoli. Per il Ministero dell'economia e delle finanze rispettivamente 6,7 per cento nel 2015, 4,8 per cento nel 2016 e 6,5 per cento nel 2017 per le madri con un solo figlio piccolo in part-time a fronte del 4,1 per cento nel 2015, 4,9 per cento nel 2016 e 4 per cento nel 2017 per le madri con più figli piccoli in part-time; per il Ministero dell'ambiente invece, il 22,6 per cento nel 2015, 23,1 per cento nel 2016 e 14,8 per cento nel 2017 tra le madri con un solo figlio piccolo in part-time a fronte del 5,9 per cento nel 2015, 6,7 per cento nel 2016 e lo zero per cento nel 2017 tra quelle con più figli piccoli e in part-time. Per i padri invece per il Ministero dell'economia e delle finanze, tra quelli che hanno più figli piccoli vi è un maggior ricorso al part-time rispetto a quelli che hanno

un solo figlio piccolo e sfruttano tale servizio. La situazione è opposta per il Ministero dell'ambiente (Tavola 2.2.4.1).

L'utilizzo di questa formula lavorativa a fronte della nascita di un figlio è ravvisabile nel numero delle nuove madri che hanno optato per il *part-time*. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe nei due anni precedenti l'anno esaminato. Dall'analisi complessiva dei dati delle varie amministrazioni, al netto del personale della Scuola, emerge come la quota di neo-madri che opta per il *part-time* è tendenzialmente in crescita nel triennio 2015-2017. Infatti, si passa dal 7,3 per cento del 2015 all'8,5 per cento nel 2016, ridotto di un punto percentuale (7,6 per cento) nel 2017. Nel 2017 quindi, su un totale di 721 neo-madri segnalate dalle amministrazioni, 55 hanno optato per la riduzione dell'orario lavorativo. Il numero maggiore di neo-madri in part-time riguarda il personale del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca dove, nel 2017, il 23,7 per cento delle neo-madri ha scelto di lavorare con orario ridotto (ossia 23 su 97 neo-madri), percentuale in aumento rispetto al 2015 e 2016 (quando era rispettivamente del 16,7 per cento e 17,2 per cento). Si riduce, invece, il ricorso al *part-time* delle neo-madri che lavorano presso la Presidenza del consiglio dei ministri (9,5 per cento nel 2015, 12,5 per cento nel 2016 e zero per cento nel 2017), il Ministero dello sviluppo economico (12,1 per cento nel 2015, 12,5 per cento nel 2016 e 3,3 per cento nel 2017), il Ministero della giustizia (8,3 per cento nel 2015, 7,7 per cento nel 2016 e 6,5 per cento nel 2017) e il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali (20 per cento nel 2015, 16,7 per cento nel 2016 e 11,1 per cento nel 2017) (Tavola 2.2.4.2).

Il ricorso a strumenti di conciliazione vita-lavoro per le madri, quali il *part-time*, è quindi, nel triennio 2015-2017, in aumento per le neo-madri mentre è in tendenziale diminuzione tra le madri che hanno un solo figlio o più figli con età inferiore ai 12 anni.

A sostegno della cura della famiglia sono previsti anche specifici istituti che permettono al lavoratore e alla lavoratrice di assentarsi per un tempo limitato a fronte della nascita di un figlio, come il congedo della maternità obbligatoria, il congedo di paternità in sostituzione della maternità o il congedo parentale[227].

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria riconosciuto alla lavoratrice donna durante il periodo di gravidanza e immediatamente successivo al parto. Il congedo di paternità in sostituzione della maternità obbligatoria invece è riconosciuto dal momento in cui si verificano determinati eventi riguardanti la madre del bambino[228], a prescindere dal fatto che la stessa sia lavoratrice o non lavoratrice (cfr. paragrafo 1.2).

Se nel 2015 i giorni di assenza di maternità obbligatoria erano pari a circa 120 mila, nel 2017 scendono a circa 110 mila; per il concedo di paternità in sostituzione della maternità le giornate di assenza totali sono in lieve aumento (da 2838 giorni nel 2015 a circa 2951 nel 2017)[229]. A differenza della maggior parte delle amministrazioni, per la Guardia di Finanza del Ministero dell'economia e delle finanze, nel 2017 aumentano i giorni di congedo per maternità obbligatoria fruiti passando da oltre 27 mila nel 2015 a oltre 35 mila nel 2017, mentre le giornate di congedo di

---

[227] D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 *"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"*.

[228] Il congedo di paternità 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.

[229] Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale per il periodo di astensione obbligatoria per maternità per il personale che offre servizio all'estero, prevede delle missioni sostitutive svolte da dipendenti più giovani della carriera, offrendo quindi l'opportunità di realizzare una prima esperienza di lavoro all'estero.

paternità sono in diminuzione (da 984 nel 2015 a 810 nel 2017). Lo stesso si registra per il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - con 15 mila giorni di congedo di maternità obbligatoria nel 2017 e circa 14 mila nel 2015 - e per il Ministero della salute con un incremento da 1124 giorni nel 2015 a 1650 giorni nel 2017 (Tavola 2.2.4.3).

A differenza delle misure precedenti, il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi dodici anni di vita per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi entro i primi 12 anni di vita del figlio[230]. La possibilità del padre di usufruire del congedo è in parte alternativo a quello della madre (cfr. paragrafo 1.2).

In base alle informazioni fornite dalle amministrazioni il numero totale di giornate di congedo parentale fruito dal personale è diminuito negli anni, così come il numero di dipendenti coinvolti. Nel 2015 le amministrazioni segnalano circa 172 mila giorni di richieste per il padre e circa 81 mila per le madri, mentre nel 2017 si scende a 142 mila per i padri e 58 mila per le madri. Seppur è maggiore il numero delle giornate di congedo usufruite dai padri rispetto alle madri sono le donne che ricorrono maggiormente a tale misura tranne nelle amministrazioni caratterizzate da una composizione del personale a forte prevalenza maschile (Guardia di Finanza, il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria del Ministero della giustizia, i Vigili del fuoco, il Ministero della difesa e il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali). Tra le amministrazioni che presentano un incremento dei giorni di congedo parentale si annovera il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare (da 30 a 125 giorni per gli uomini dal 2015 al 2017 e da 104 a 293 giorni per le donne) e il Ministero della salute (da 236 a 480 giorni per gli uomini dal 2015 al 2017 e da 782 a 1200 giorni per le donne). In generale la riduzione del numero di giorni è associata alla minore richiesta degli uomini poiché per vari ministeri si nota un incremento dei giorni di congedo utilizzati dalle donne (come nel caso della Presidenza del consiglio dei ministri che da 1454 giorni nel 2015 raggiunge i 1931 giorni o nel caso del Ministero della giustizia che da 16560 giorni nel 2015 raggiunge i 17485 giorni nel 2017).

Considerando il numero dei lavoratori che ricorre a tale istituto si giunge a conclusioni analoghe. Per la maggior parte dei Ministeri diminuisce nel corso del triennio il numero dei lavoratori che ne fa richiesta (il dato aggregato delle varie amministrazioni da circa 10 mila lavoratori uomini e 2300 mila lavoratrici donne nel 2015 scende a circa 9600 mila uomini e 1900 donne circa nel 2017) e nelle amministrazioni in cui si registra un aumento lo si ha soprattutto per le madri (Ministero della salute da 15 uomini e 26 donne nel 2015 a 16 uomini e 43 donne nel 2017, Presidenza del Consiglio dei Ministri da 38 uomini e 63 donne nel 2015 a 45 uomini e 73 donne nel 2017)

Dai dati di cui si dispone è possibile analizzare il numero medio di giorni di congedo parentale dei quali i dipendenti hanno usufruito nel triennio 2015-2017. Le donne ricorrono a tale istituto per un numero medio di giorni decisamente superiore rispetto agli uomini a conferma del fatto che sono appunto le madri a svolgere prevalentemente il lavoro di cura dei figli. I Ministeri caratterizzati da un divario di genere più elevato nel 2017 sono il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (15 giorni medi per gli uomini e 50 per le donne), il Ministero dello sviluppo economico (7,8 giorni medi per gli uomini e 40,2 per le donne) e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (11,1 giorni medi per gli uomini e 36,8 per le donne) (Tavole 2.2.4.4 – 2.2.4.5 – 2.2.4.6).

---

[230] D.lgs. 15 giugno 2015 n.80 *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*.

Tavola 2.2.4.1: Dipendenti che hanno optato per il *part time*. Anni 2015 - 2017

Amministrazione		Percentuale di dipendenti in part-time		Percentuale di dipendenti con un figlio fino ai 12 anni in part-time		Percentuale di dipendenti con più di un figlio fino ai 12 anni in part-time		Rapporto tra il numero di dipendenti con un figlio fino ai 12 anni in part-time sul numero dei dipendenti con un figlio fino a 12 anni		Rapporto tra il numero di dipendenti con più di un figlio fino ai 12 anni in part-time sul numero dei dipendenti con più di un figlio fino a 12 anni	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (*)	2015	0.7	3.6	27.3	8.3	0.0	3.3	4.5	5.5	0.0	5.3
	2016	0.8	3.8	14.3	4.7	7.1	7.8	2.9	3.5	4.8	11.9
	2017	0.9	3.8	20.0	6.0	6.7	6.0	4.5	4.8	4.2	9.3
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi	2015	3.9	12.5	2.7	4.9	0.5	1.7	1.0	6.7	0.4	4.1
	2016	3.9	12.1	1.6	3.3	1.1	1.7	0.6	4.8	0.8	4.9
	2017	4.0	12.4	1.1	4.0	2.2	1.1	0.5	6.5	1.8	4.0
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	2015	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	2017	2.6	7.3	0.0	10.4	3.4	4.5	0.0	8.3	2.2	5.9
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	2015	4.0	11.9	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	4.1	12.5	–	–	–	–	–	–	–	–
	2017	6.7	12.9	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Gabinetto	2015	0.0	1.7	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	100.0
	2016	0.0	1.2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	100.0
	2017	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento per gli affari di giustizia	2015	1.6	13.2	0.0	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0	–	50.0
	2016	1.5	15.2	0.0	0.0	0.0	3.1	0.0	0.0	–	33.3
	2017	3.0	16.6	0.0	2.9	0.0	5.7	0.0	33.3	–	50.0
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria / Direzione Generale del Personale e delle Risorse	2015	1.6	11.6	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	1.7	11.8	–	–	–	–	–	–	–	–
	2017	1.9	6.3	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Giustizia Minorile e di Comunità	2015	2.2	10.4	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	24.0	1.1	–	–	–	–	–	–	–	–
	2017	3.3	12.5	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA Totale (**)	2015	1.9	13.7	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	4.5	12.2	–	–	–	–	–	–	–	–
	2017	2.7	11.4	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	2015	0.0	0.0	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	1.1	6.1	0.0	0.0	–	–	–	–	–	–
	2017	0.9	6.3	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	2015	4.0	10.8	10.1	7.6	2.9	8.3	8.1	12.5	3.4	22.5
	2016	3.7	10.5	6.5	6.3	6.5	9.6	4.7	9.1	5.9	23.6
	2017	5.4	12.8	5.4	5.4	6.5	11.2	5.2	8.7	8.6	28.7
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Finanziarie e Strumentali – Direzione Centrale per le Risorse Umane	2015	3.2	12.0	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	3.2	12.2	–	–	–	–	–	–	–	–
	2017	3.4	12.2	0.0	5.1	0.7	1.6	0.0	17.2	1.7	17.6
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento dei Vigili del fuoco del soccorso pubblico e della difesa civile	2015	0.1	9.8	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	0.1	10.2	–	–	–	–	–	–	–	–
	2017	0.1	10.1	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DELL'INTERNO Totale	2015	0.8	11.7	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	0.8	11.9	–	–	–	–	–	–	–	–
	2017	0.8	11.9	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	2015	6.0	12.0	13.3	21.2	6.7	3.0	8.7	22.6	6.3	5.9
	2016	5.7	11.1	13.3	17.6	0.0	2.9	7.4	23.1	0.0	6.7
	2017	5.7	12.8	6.7	10.3	0.0	0.0	3.8	14.8	0.0	0.0
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	2015	5.9	10.8	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	6.6	11.2	–	–	–	–	–	–	–	–
	2017	6.0	10.6	–	–	–	–	–	–	–	–

Segue Tavola 2.2.4.1: Dipendenti che hanno optato per il *part time*. Anni 2015 - 2017

Amministrazione		Percentuale di dipendenti in part-time		Percentuale di dipendenti con un figlio fino ai 12 anni in part-time		Percentuale di dipendenti con più di un figlio fino ai 12 anni in part-time		Rapporto tra il numero di dipendenti con un figlio fino ai 12 anni in part-time sul numero dei dipendenti con un figlio fino a 12 anni		Rapporto tra il numero di dipendenti con più di un figlio fino ai 12 anni in part-time sul numero dei dipendenti con più figli fino a 12 anni	
		Uomini	Donne					Uomini	Donne	Uomini	Donne
MINISTERO DELLA DIFESA	2015	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	2017	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	2015	*1.8*	*9.4*	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	*2.3*	*10.5*	–	–	–	–	–	–	–	–
	2017	*2.9*	*11.4*	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	2015	*0.1*	*0.6*	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	*0.3*	*0.8*	–	–	–	–	–	–	–	–
	2017	*0.3*	*0.7*	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DELLA SALUTE	2015	*0.0*	*0.8*	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	*0.4*	*0.6*	–	–	–	–	–	–	–	–
	2017	*0.1*	*1.1*	–	–	–	–	–	–	–	–
Totale dati disponibili	2015	***1.4***	***8.8***	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	***1.6***	***9.0***	–	–	–	–	–	–	–	–
	2017	***1.5***	***8.9***	–	–	–	–	–	–	–	–

(*) Dato 2017 provvisorio. I dati sul part-time sono stimati a partire dalla fruizione, dal 2003 in poi, del congedo obbligatorio per maternità/paternità. Nel 2017 tutte le risorse umane in regime di part-time hanno optato per la modalità di tipo verticale.

(**) Il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria segnala che al part-time accede solo il personale dei profili professionali del Comparto funzioni centrali. Il decremento numerico rispetto alle rilevazioni precedenti deriva dallo spostamento, in attuazione del DPCM 15/06/2015 n. 84, nei ruoli del Dipartimento della Giustizia Minorile e di Comunità del personale di servizio sociale ed amministrativo già in servizio nelle strutture dell'Amministrazione Penitenziaria. Lo stesso dipartimento segnala che il dato sul numero di dipendenti con un solo figlio fino ai 12 anni non è rilevabile in quanto non censito agli atti dell'Amministrazione. Il Dipartimento della Giustizia Minorile e di Comunità segnala che l'aumento del personale è dovuto al passaggio delle competenze e del personale preposto all'Esecuzione penale esterna dal DAP al DGMC.

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time. Per dettaglio vedi Appendice II.

Tavola 2.2.4.2: Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il *part time*. Anni 2015 - 2017.

Amministrazione	2015			2016			2017		
	Numero neomadri	Numero neomadri in *part time*	% Neomadri in *part time*	Numero neomadri	Numero neomadri in *part time*	% Neomadri in *part time*	Numero neomadri	Numero neomadri in *part time*	% Neomadri in *part time*
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	21	2	*9,5*	32	4	*12,5*	26	0	*0,0*
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi (*)	110	9	*8,2*	96	10	*10,4*	84	12	*14,3*
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Avocatura dello Stato	3	0	_	5	0	_	3	0	_
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE Totale	113	9	*8,0*	101	10	*9,9*	87	12	*13,8*
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	33	4	*12,1*	24	3	*12,5*	30	1	*3,3*
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	398	32	*8,0*	310	41	*13,2*	21	3	*14,3*
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO(*)	0	0	*0,0*	2	0	*0,0*	2	0	*0,0*
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento per gli affari di giustizia (*)	0	0	*0,0*	1	0	*0,0*	2	1	*50,0*
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria / Direzione Generale del Personale e delle Risorse	157	13	*8,3*	154	12	*7,3*	112	5	*4,5*
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Giustizia Minorile e di Comunità	12	1	*8,5*	12	1	*8,5*	23	3	*13,0*
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA Totale	169	14	*8,3*	169	13	*7,7*	139	9	*6,5*
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE (**)	_	_	_	27	_	_	15	0	*0,0*
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	102	17	*16,7*	93	16	*17,2*	97	23	*23,7*
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie_ Direzione centrale per le risorse umane - comparto funzioni centrali (*)	167	1	*0,6*	153	_	_	135	2	*1,5*
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento dei Vigili del fuoco del soccorso pubblico e della difesa civile	24	2	*8,3*	23	0	*0,0*	0	0	*0,0*
MINISTERO DELL'INTERNO Totale	191	3	*1,6*	176	0	*0,0*	135	2	*1,5*
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE (***)	2	0	0	2	0	0	4	0	0
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	103	_	_	120	_	_	100	_	_
MINISTERO DELLA DIFESA (****)	0	1	–	2	1	*50,0*	0	0	0
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	10	2	*20,0*	6	1	*16,7*	9	1	*11,1*
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	68	5	*7,5*	71	8	*11,3*	47	4	*8,5*
MINISTERO DELLA SALUTE	12	_	_	8	_	_	11	_	_
TOTALE dei dati disponibili	**1222**	**89**	***7,3***	**1141**	**97**	***8,5***	**721**	**55**	***7,6***

(*) I dati del 2015 e 2016 sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni. Per il Ministero dell'economia e delle finanze si è utilizzata una fonte informativa differente.
(**) Delle 15 neo-madri del 2017, 8 appartengono alla carriera diplomatica; 4 delle qualifiche funzionali prestano servizio all'estero e le rimanenti 3 non hanno richiesto la trasformazione del loro rapporto di lavoro.
(***) La neo-madre indicata nell'anno 2015 ha perfezionato una pratica di adozione internazionale, con ingresso di due bambine in Italia in data 31/12/2015 e non ha goduto di maternità obbligatoria. Una delle neo-madri indicate sia nell'anno 2016 che nel 2017 è stata inquadrata nei ruoli in data 1/7/2016 e ha goduto di maternità obbligatoria durante il precedente rapporto di lavoro.
(****) I dati si riferiscono unicamente al personale della Direzione Generale del Personale Civile
Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche del personale dell'amministrazione– Part-time. Per dettaglio vedi Appendice II.

Tavola 2.2.4.3: Giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità. Anni 2015 - 2017.

Amministrazione	2015				2016				2017			
	Maternità		Paternità		Maternità		Paternità		Maternità		Paternità	
	Unico figlio	Più di un figlio	Unico figlio	Più di un figlio	Unico figlio	Più di un figlio	Unico figlio	Più di un figlio	Unico figlio	Più di un figlio	Unico figlio	Più di un figlio
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (*)	1573	860	24	-	848	498	-	-	808	565	-	-
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi (**)	4654	-	29	-	5372	-	121	-	4091	-	0	-
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Guardia di finanza (**)	27786		984		30568		1084		35893		810	
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Avvocatura dello Stato	451	-	-	-	770	-	-	-	278	-	-	-
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE Totale	32891		1013		36710		1205		40262		810	
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO (**)	903	191	0	0	382	80	0	0	186	881	1	16
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	11173		186		9532		7		441	175	0	0
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO	0	0	0	0	187	0	0	0	259	0	0	0
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento per gli affari di giustizia	4	0	0	0	148	0	0	0	154	119	0	0
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria / Direzione Generale del Personale e delle Risorse (**)	19219	2118	1013	332	23031	1409	1051	898	15902	1834	1167	517
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Giustizia Minorile e di Comunità	1805	-	-	-	1799	-	-	-	3710	-	60	-
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA Totale	21028	2118	1013	332	25165	1409	1051	898	20025	1953	1227	517
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	-	-	-	-	4092	0	0	0	1886	165	0	0
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	2850	2173	14	47	2470	2341	6	16	2540	2070	60	18
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie_ Direzione centrale per le risorse umane - comparto funzioni centrali	12299	0	0	0	8739	0	90	0	6885	0	0	0
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento dei Vigili del fuoco del soccorso pubblico e della difesa civile	2689	629	209	0	3391	325	20	0	6453	0	287	7
MINISTERO DELL'INTERNO Totale	14988	629	209	0	12130	325	110	0	13338	0	287	7
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE (**)	0	0	0	0	0	39	0	0	0	270	0	0
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	13518		_		14000		_		15000		_	
MINISTERO DELLA DIFESA (***)	_		_		_		_		_		_	
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI (**)	3940		_		2240		_		598		8	
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	9703		N.D.	N.D.	9584		N.D.	N.D.	7144		N.D.	N.D.
MINISTERO DELLA SALUTE	1124		-	-	713		-	-	1650		-	-
Totale dei dati disponibili	119662		2838		122558		3293		109957		2951	

(*) L'informazione sul numero dei figli è stimata.

(**) I dati del 2015 e 2016 sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni. Per il Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi la fonte informativa utilizzata è differente. Per il dato 2015 della Guardia di Finanza i "giorni" complessivi sono stati ripartiti tra uomini e donne in base alle percentuali rilevate per il 2016 (donne: 96.58% - uomini: 3.42%). I dati del dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria del Ministero della giustizia sono stati aggiornati a seguito di una precisa ricognizione degli organi periferici. I dati del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali non conteggiano l'utenza dell'ex Corpo Forestale dello Stato assorbito nell'arma dei Carabinieri a seguito del d.lgs 177/2016 dal 1 gennaio 2017 .

(***)Il Ministero della difesa non dispone dei dati disaggregati per gli istituti del congedo di maternità e di paternità in sostituzione della maternità e del congedo parentale.
Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo di maternità e paternità. Per dettaglio vedi Appendice II.

Tavola 2.2.4.4: Giorni di assenza per congedi parentali, per genere. Anni 2015 - 2017.

Amministrazione	2015		2016		2017	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	856	1454	729	1625	653	1931
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi (*)	1602	6904	1581	5449	1595	5140
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Guardia di finanza	84542	5627	77151	5138	73210	6293
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Avvocatura dello Stato	198	621	336	415	111	575
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE Totale	86342	13152	79068	11002	74916	12008
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	344	1303	284	698	39	402
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	2780	15530	2531	12471	26	978
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO (*)	0	131	5	62	46	129
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento per gli affari di giustizia	18	71	32	88	76	45
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria / Direzione Generale del Personale e delle Risorse (*)	42168	15084	46040	15132	40411	14838
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Giustizia Minorile e di Comunità	59	1274	0	1518	536	2473
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA Totale	42245	16560	46077	16800	41069	17485
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	-	-	1166	1147	991	1891
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	402	4457	352	2772	233	3095
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie_ Direzione centrale per le risorse umane - comparto funzioni centrali	2157	9385	2097	8111	1864	7161
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento dei Vigili del fuoco del soccorso pubblico e della difesa civile	34061	6146	31571	5012	19209	2986
MINISTERO DELL'INTERNO Totale	36218	15531	33668	13123	21073	10147
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE (*)	30	104	82	282	125	293
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	172	3838	190	3600	450	3800
MINISTERO DELLA DIFESA (**)	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI (*)	371	173	264	150	209	276
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	2610	7655	2617	8790	1323	4311
MINISTERO DELLA SALUTE	236	782	81	981	480	1200
Totale dei dati disponibili	172606	80539	167109	73441	141587	57817

(*)I dati del 2015 e 2016 sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni. Per il Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi la fonte informativa utilizzata è differente. Per il Gabinetto del Ministero della giustizia i dati utilizzati nelle precedenti rilevazioni ricomprendevano anche il congedo fruito dalle lavoratrici ex art. 42 comma 5 del D.lgs. 151/2001. I dati del dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria del Ministero della giustizia sono stati aggiornati a seguito di una precisa ricognizione degli organi periferici. Per il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare nei dati forniti nella precedente rilevazione erano stati erroneamente compresi anche istituti diversi dal congedo parentale. I dati del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali non conteggiano l'utenza dell'ex Corpo Forestale dello Stato assorbito nell'arma dei Carabinieri a seguito del d.lgs 177/2016 dal 1 gennaio 2017 .

(**)Il Ministero della difesa non dispone dei dati disaggregati per gli istituti del congedo di maternità e di paternità in sostituzione della maternità e del congedo parentale.

Fonte: Elaborazioni dati forniti dai Dipartimenti e delle Direzioni generali competenti per la gestione del personale delle amministrazioni. Per dettaglio vedi Appendice II.

Tavola 2.2.4.5: Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali. Anni 2015 - 2017.

Amministrazione	2015		2016		2017	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	38	63	35	67	45	73
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi (*)	122	246	118	232	109	228
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Guardia di finanza	5108	231	5272	238	4938	301
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Avvocatura dello Stato	8	20	7	16	7	15
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE Totale	5238	497	5397	486	5054	544
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	21	38	22	27	5	10
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	175	465	161	437	3	31
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO (*)	0	7	1	5	8	3
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento per gli affari di giustizia	2	5	6	3	5	5
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria / Direzione Generale del Personale e delle Risorse	2462	545	2812	678	2489	551
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Giustizia Minorile e di Comunità	2	42	0	50	18	82
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA Totale	2466	599	2819	736	2520	641
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	-	-	-	-	36	47
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	25	99	24	72	21	84
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie_ Direzione centrale per le risorse umane - comparto funzioni centrali	175	351	150	319	121	288
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento dei Vigili del fuoco del soccorso pubblico e della difesa civile	1691	71	1665	62	1744	67
MINISTERO DELL'INTERNO Totale	1866	422	1815	381	1865	355
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	3	8	7	9	6	14
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	33	79	26	71	30	76
MINISTERO DELLA DIFESA (**)	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	29	13	30	11	23	16
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DELLA SALUTE	15	26	5	20	16	43
Totale dei dati disponibili	9909	2309	10341	2317	9624	1934

(*)I dati del 2015 e 2016 sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni. Per il Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi la fonte informativa utilizzata è differente. Per il Gabinetto del Ministero della giustizia i dati utilizzati nelle precedenti rilevazioni ricomprendevano anche il congedo fruito dalle lavoratrici ex art. 42 comma 5 del D.lgs. 151/2001. I dati del dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria del Ministero della giustizia sono stati aggiornati a seguito di una precisa ricognizione degli organi periferici. Per il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare nei dati forniti nella precedente rilevazione erano stati erroneamente compresi anche istituti diversi dal congedo parentale. I dati del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali non conteggiano l'utenza dell'ex Corpo Forestale dello Stato assorbito nell'arma dei Carabinieri a seguito del d.lgs 177/2016 dal 1 gennaio 2017 .

(**)Il Ministero della difesa non dispone dei dati disaggregati per gli istituti del congedo di maternità e di paternità in sostituzione della maternità e del congedo parentale.

Fonte: Elaborazioni dati forniti dai Dipartimenti e delle Direzioni generali competenti per la gestione del personale delle amministrazioni. Per dettaglio vedi Appendice II.

Tavola 2.2.4.6: Numero medio di giorni usufruiti per congedi parentali. Anni 2015 - 2017.

Amministrazione	2015		2016		2017	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	22.5	23.1	20.8	24.3	14.5	26.5
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi (*)	13.1	28.1	13.4	23.5	14.6	22.5
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Guardia di finanza	16.6	24.4	14.6	21.6	14.8	20.9
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Avvocatura dello Stato	24.8	31.1	48.0	25.9	15.9	38.3
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE Totale	16.5	26.5	14.7	22.6	14.8	22.1
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	16.4	34.3	12.9	25.9	7.8	40.2
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	15.9	33.4	15.7	28.5	8.7	31.5
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - GABINETTO (*)	-	18.7	5.0	12.4	5.8	43.0
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento per gli affari di giustizia	9.0	14.2	5.3	29.3	15.2	9.0
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria / Direzione Generale del Personale e delle Risorse	17.1	27.7	16.4	22.3	16.2	26.9
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Giustizia Minorile e di Comunità	29.5	30.3	-	30.4	29.8	30.2
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA Totale	17.1	27.6	16.3	22.8	16.3	27.3
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	-	-	-	-	27.5	40.2
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	16.1	45.0	14.7	38.5	11.1	36.8
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie_ Direzione centrale per le risorse umane - comparto funzioni centrali	12.3	26.7	14.0	25.4	15.4	24.9
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento dei Vigili del fuoco del soccorso pubblico e della difesa civile	20.1	86.6	19.0	80.8	11.0	44.6
MINISTERO DELL'INTERNO Totale	19.4	36.8	18.5	34.4	11.3	28.6
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	10.0	13.0	11.7	31.3	20.8	20.9
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	5.2	48.6	7.3	50.7	15.0	50.0
MINISTERO DELLA DIFESA (**)	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	12.8	13.3	8.8	13.6	9.1	17.3
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DELLA SALUTE	15.7	30.1	16.2	49.1	30.0	27.9

(*)I dati del 2015 e 2016 sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni. Per il Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi la fonte informativa utilizzata è differente. Per il Gabinetto del Ministero della giustizia i dati utilizzati nelle precedenti rilevazioni ricomprendevano anche il congedo fruito dalle lavoratrici ex art. 42 comma 5 del D.lgs. 151/2001. I dati del dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria del Ministero della giustizia sono stati aggiornati a seguito di una precisa ricognizione degli organi periferici. Per il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare nei dati forniti nella precedente rilevazione erano stati erroneamente compresi anche istituti diversi dal congedo parentale. I dati del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali non conteggiano l'utenza dell'ex Corpo Forestale dello Stato assorbito nell'arma dei Carabinieri a seguito del d.lgs 177/2016 dal 1 gennaio 2017 .

(**)Il Ministero della difesa non dispone dei dati disaggregati per gli istituti del congedo di maternità e di paternità in sostituzione della maternità e del congedo parentale.

Fonte: Elaborazioni dati forniti dai Dipartimenti e delle Direzioni generali competenti per la gestione del personale delle amministrazioni. Per dettaglio vedi Appendice II.

3. Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere emanati nel 2017

Negli ultimi anni il legislatore è intervenuto soprattutto in tema di maternità e di conciliazione della vita professionale e privata, spesso con interventi sperimentali e a tempo[231]. Provvedimenti che mirano a promuovere le pari opportunità a partire dal 2017 si concentrano sulle stesse tematiche e, sostanzialmente, prorogano o rendono permanenti alcune delle misure precedentemente sperimentate. Tramite la legge di bilancio per il 2017 sono state, per esempio, prorogati il congedo di paternità obbligatorio per il lavoratore e la corresponsione di *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* o per i servizi per l'infanzia.

Nuovi interventi hanno riguardato la disciplina della flessibilità di esecuzione delle prestazioni lavorative nel settore privato e nel settore pubblico, volte a migliorare la conciliazione vita-lavoro. In particolare, la Direttiva n. 3 del 2017 del Presidente del Consiglio dei ministri (in attuazione della riforma della pubblica amministrazione, legge 124/2015) ha fornito indirizzi per l'attuazione delle disposizioni in tema di telelavoro e *smart working*, mentre la legge di bilancio 2017 ha introdotto un buono di 1.000 euro per il pagamento di rette relative agli asili nido in favore delle famiglie con bambini affetti da gravi patologie croniche. A sostegno della natalità sono state individuate due diverse misure, il premio alla nascita, che consiste in un contributo pari ad 800 euro erogato dall'INPS alla nascita del bambino o all'adozione di un minore, e il Fondo di sostegno alla natalità, che mediante il rilascio di garanzie dirette, alle banche e agli intermediari finanziari vuole favorire l'accesso al credito delle famiglie con uno o più figli. Sul tema del contrasto alla violenza di genere sono state emanate le linee guida nazionali per le Aziende sanitarie e le Aziende ospedaliere in tema di soccorso e assistenza socio-sanitaria alle donne vittime di violenza. Mentre per favorire la partecipazione ai processi decisionali economici, nell'ambito della riforma del terzo settore, il decreto legislativo 117/2017 introduce elementi di regolamentazione per favorire una equa partecipazione di ambo i generi agli organi decisionali degli enti del terzo settore. Tali enti, che perseguono finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, dovranno infatti rispettare il principio pari opportunità ed eguaglianza negli atti costitutivi o negli statuti di ordinamento interno, nella struttura di governo e nella composizione e nel funzionamento degli organi sociali. Similarmente, per assicurare una rappresentanza di genere nelle istituzioni, la riforma della legge elettorale (legge 165/2017) ha introdotto per le elezioni politiche l'alternanza di uomini e donne nella sequenza della lista per i collegi plurinominali e le quote di genere nelle candidature uninominali e nelle posizione di capolista; inoltre, nessuno dei due generi può essere rappresentato nei collegi uninominali in misura superiore al 60 per cento (Riquadro I.XIII).

Durante il 2017 sono state anche approvate norme che, pur non contenendo interventi specifici per la riduzione dei divari di genere, presentano indirizzi rilevanti a tal fine nell'ambito di politiche settoriali come quelle dell'istruzione e della formazione. In particolare, il decreto legislativo 65/2017, nell'istituire il sistema integrato di educazione e d'istruzione dalla nascita sino a sei anni, favorisce la conciliazione tra i tempi e le tipologie di lavoro dei genitori e la cura delle bambine e dei bambini, con particolare attenzione alle famiglie monoparentali. Il decreto legislativo 61/2017 ha revisionato i percorsi dell'istruzione professionale, inserendo tra i propri obiettivi quello di garantire le pari opportunità di successo formativo.

Inoltre, il decreto legislativo 75/2017 (di attuazione della riforma della pubblica amministrazione, legge 124/2015), introduce un esplicito riferimento al rispetto del principio di pari opportunità

---

[231] Cfr. Relazione Bilancio di genere 2016 - Parte I paragrafo 2 "Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere emanati nel 2016", disponibile all'indirizzo: http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html

nella gestione dei rapporti di lavoro e nel potere organizzativo delle amministrazioni pubbliche nel Testo unico sul Pubblico impiego[232].

Tra gli interventi normativi oggetto di modifica e di proroga si segnala anche l'estensione del regime sperimentale cosiddetta "opzione donna" anche alle lavoratrici che non hanno maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2015 solo per effetto degli incrementi alla speranza di vita applicati dal 1° marzo 2013[233]. Introdotta dalla legge 243/2004 e oggetto di una prima estensione tramite la legge 208/2015, l'opzione donna è una misura che permette alle lavoratrici di accedere al trattamento pensionistico di anzianità in anticipo se in possesso dei prescritti requisiti anagrafici e contributivi (cfr. paragrafo 1.3). Poiché nel contesto italiano le donne sono le principali fornitrici di lavoro di cura in famiglia, non è detto che questo intervento possa contribuire a una riduzione dei divari di genere: potrebbe, al contrario, accentuare il ruolo tradizionale della donna a scapito di una più equa divisione del lavoro pagato e non pagato.

Riquadro I.XIII– Interventi con legge di stabilità per il 2017 e con altri provvedimenti nel corso del 2017 per la riduzione dei divari di genere.

La legge di bilancio per il 2017 ha previsto:

articolo 1, comma 348 - 349: Istituisce presso la Presidenza del consiglio dei ministri il Fondo di sostegno alla natalità. Si tratta di un fondo rotativo per l'accesso al credito delle famiglie con uno o più figli, nati o adottati, mediante il rilascio di garanzie dirette, alle banche e agli intermediari finanziari.

articolo 1, comma 353: Viene introdotto il Premio alla nascita. All'evento della nascita, o all'adozione di un minore, viene corrisposto un contributo pari ad 800 euro dall'INPS, in unica soluzione.

articolo 1, comma 354: Il congedo di paternità obbligatorio, come previsto dalla Legge 92/2012, viene prorogato anche per il biennio 2017-2018, ed esteso per l'anno 2018 a quattro giorni. Non viene prorogato il congedo facoltativo per il 2017, ma in accordo con la madre-lavoratrice, il lavoratore può astenersi per il 2018 di un ulteriore giorno in sostituzione della stessa.

articolo 1, comma 355: un buono di 1.000 euro è attribuito a partire dal 2017 in favore dei bambini al di sotto dei tre anni nati dal 1 gennaio 2016, affetti da gravi patologie croniche, per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione. Il buono è attribuito su base annua e parametrato a undici mensilità e viene corrisposto dall'INPS al genitore richiedente.

articolo 1, comma 356: La norma proroga per il 2017, con aumento delle risorse a disposizione, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*, o per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro come introdotto dalla Legge 92/2012, art. 4, c. 24, lettera b) (e prorogata per il 2016 dalla legge di stabilità 208/2015).

[232] Decreto legislativo 165/ 2001

[233] Legge 232/2016 (legge di bilancio 2017), art. 1, commi 222-223-224. Le precedenti norme sono la legge 243/2004 e legge 208/2015

L'intervento è concesso alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale;

Nel corso del 2017 sono state introdotte le seguenti ulteriori misure:

la legge 81/2017 (*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*) introduce il trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo di 6 mesi, entro i primi 3 anni di vita del bambino e per l'indennità di maternità prevede l'erogazione indipendentemente dall'effettiva astensione lavorativa per la fruizione del congedo obbligatorio. Inoltre la norma fissa i principi e le modalità di implementazione delle forme di lavoro agile all'interno dei rapporti di lavoro subordinato, allo scopo di promuovere la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

la Direttiva 3/2017 del Presidente del consiglio dei ministri (*Direttiva del Presidente del consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*). La direttiva fornisce, ai sensi dell'articolo 14 della legge n. 124/2015 (riforma della pubblica amministrazione), indirizzi per l'attuazione delle disposizioni in tema di conciliazione vita-lavoro nella pubblica amministrazione tramite il telelavoro e lo *smart working* e una corrispondente sperimentazione. L'obiettivo è di incentivare la predisposizione e l'utilizzo di modalità organizzative "agili", e viene fissato una percentuale da raggiungere nel triennio, pari almeno al 10 per cento, dei dipendenti che possano avvalersi di tali modalità. La direttiva comprende le linee guida che contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Decreto del Presidente del consiglio dei ministri del 24 novembre 2017 (*Linee guida nazionali per le Aziende sanitarie e le Aziende ospedaliere in tema di soccorso e assistenza socio-sanitaria alle donne vittime di violenza*). Le linee guida, già previste dalla legge di stabilità per il 2016 all'art. 1 comma 790, tracciano un percorso per le donne che subiscono violenza di genere affinché sia garantita loro un'adeguata e tempestiva presa in carico, dal triage fino all'accompagnamento e/o orientamento, se consenzienti, ai servizi pubblici e privati dedicati presenti sul territorio.

La legge 165/2017 (*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*) introduce per le elezioni politiche l'alternanza di uomini e donne nella sequenza della lista per i collegi plurinominali; inoltre fissa le quote di genere nelle candidature uninominali e nelle posizione di capolista: nessuno dei due generi può essere rappresentato nei collegi uninominali in misura superiore al 60 per cento.

La tutela della maternità è oggetto di alcune misure innovative della legge di bilancio per il 2018, tra cui, l'istituzione di un fondo destinato a tutelare la maternità delle atlete non professioniste, la previsione della sospensione del contratto per le ricercatrici universitarie a tempo determinato nel

periodo di astensione obbligatoria per maternità e la tutela dell'avvocato in stato di gravidanza. Aumentano per il lavoratore e la lavoratrice le tutele legali di fronte alle discriminazioni; il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo e i datori di lavoro hanno l'obbligo di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. In tema di tutela del lavoro per le persone vittime di violenza di genere, viene esteso alle lavoratrici domestiche il congedo indennizzato per le donne vittime di violenza e viene previsto un contributo alle cooperative sociali che assumono a tempo determinato donne vittime di violenza di genere. Mentre, con l'obiettivo di migliorare la conciliazione tra vita privata e vita professionale, è stato istituito un fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del *caregiver* familiare e per ogni figlio nato o adottato viene corrisposto un assegno fino al compimento del primo anno di età[234]. Infine, a sostegno della autoimprenditorialità, la legge di bilancio per il 2018 ha previsto uno specifico contributo all'Ente Nazionale per il Microcredito destinato alle donne e ai giovani[235].

Anche a livello europeo il 2017 è stato un anno di attività sulle politiche di pari opportunità di genere. Il Parlamento europeo ha avviato un ampio confronto mirato a proporre una direttiva sulla conciliazione tra lavoro e vita privata per genitori e badanti[236], sostitutiva della direttiva del 2010. I contenuti proposti, ancora in corso di esame da parte dei paesi Membri, riguardano sia i congedi, che le forme di lavoro flessibile per i genitori. Per quanto riguarda i congedi, la proposta in discussione prevede che gli Stati membri assicurino 10 giorni di congedo per i padri lavoratori e almeno 4 mesi di congedo parentali per ogni genitore prima che il bambino raggiunga una data età. I congedi parentali dovrebbero essere usufruiti in maniera paritaria da entrambi genitori. Inoltre gli Stati membri dovrebbero assicurare ai lavoratori e alle lavoratrici il diritto ai congedi anche come badanti. Gli articoli sul lavoro flessibile hanno, invece, l'obiettivo di assicurare ai lavoratori la possibilità di richiedere forme di lavoro flessibili per conciliare i compiti di cura per i bambini entro una data età. Alle lavoratrici e ai lavoratori che usufruiscono di queste misure andrebbero assicurati i diritti acquisiti e tutelati da eventuali discriminazioni sul lavoro, come lo spostamento a condizioni meno favorevoli e il licenziamento.

Nel corso del 2017 il Parlamento italiano ha mostrato una specifica attenzione per le pari opportunità di genere, effettuando attività di inchiesta e approfondimento sul tema tramite l'indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini della Camera dei Deputati e l'istituzione di una Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere al Senato (Riquadro I.XIV)

---

[234] Tali misure sono state introdotte con la legge di bilancio per il 2018-2020 (legge di bilancio 205/2017), all'articolo 1, e in ordine di esposizione, ai seguenti commi: comma 369; comma 635; commi 465-466; comma 218; comma 217; comma 220; comma 254; comma 248; comma 214.

[235] Dal lato delle politiche tributarie, si segnala anche l'aggiornamento delle detrazioni per carichi di famiglia che incide sul complesso di imposte e benefici insiti alla tassazione del reddito, come discusso nel capitolo 4: il reddito complessivo previsto quale condizione per accedere alle detrazioni disciplinate dall'art. 12, commi 1 e 1-bis, d.P.R. n. 917/1986, viene elevato da 2.840,51 euro a 4.000 euro (al lordo degli oneri deducibili per i figli di età non superiore a 24 anni (legge di bilancio 2018, art. 1, comma 252).

[236] Procedure 2017/0085/COD COM (2017) 253: Proposal for a Directive of the European parliament and of the council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. https://eur-lex.europa.eu/procedure/EN/2017_85

Riquadro I.XIV: L'attività parlamentare in tema di pari opportunità nella XVII legislatura

La prima Commissione "Affari costituzionali, della Presidenza del Consiglio e interni" della Camera dei Deputati ha avviato il 28 febbraio 2017 un'indagine sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini[237], mentre il Senato ha istituito una commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio e sulla violenza di genere tramite delibera del 18 gennaio 2017[238] e ha concluso la sua attività con la relazione finale approvata il 6 febbraio 2018.

Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini

Lo scopo dell'indagine era di approfondire lo stato delle politiche e della normativa in materia di parità tra donne e uomini, individuare gli obiettivi e gli standard internazionali sinora raggiunti e le criticità ancora esistenti, anche al fine di delineare una strategia nazionale idonea a realizzare l'attuazione del principio di uguaglianza di genere. L'indagine avrebbe anche costituito una base informativa per predisporre di una legge quadro sulla materia, in linea con quanto fatto in altri paesi dell'Unione europea, quali ad esempio la Spagna, e in alcune Regioni italiane.

Sono stati auditi il Presidente dell'ISTAT, l'ANCI, i rappresentanti della Commissione Affari istituzionali e generali della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome.

Gli indicatori elaborati dall'ISTAT[239] hanno consentito di valutare lo stato dei divari di genere nell'istruzione e la formazione; nel mondo del lavoro inteso come le professioni, l'imprenditorialità femminile, la conciliazione dei tempi di vita, la qualità del lavoro e le donne nelle posizioni apicali; i divari retributivi e i livelli di povertà. La tematica della rappresentanza istituzionale e nei luoghi di decisione è stata approfondita tramite l'audizione dei rappresentanti dell'ANCI. Infine, l'audizione ai rappresentanti della Commissione Affari istituzionali e generali della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome ha esaminato la legislazione regionale in merito e illustrato la situazione delle reti territoriali che affrontano la problematica.

La legislatura non ha proceduto con una legge quadro sulla materia, come auspicato al momento dell'avvio dell'indagine, ma rimane l'apporto conoscitivo della stessa.

Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere

La Commissione è stata istituita con lo scopo di verificare la dimensione e le caratteristiche della violenza contro le donne nelle sue varie declinazioni e valutare l'adeguatezza degli strumenti predisposti alla prevenzione e al contrasto del fenomeno, anche in relazione agli impegni e obblighi intrapresi dall'Italia in ambito europeo e internazionale come nella Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa

[237] http://www.camera.it/leg17/browse/1102?id_commissione=01&shadow_organo_parlamentare=2075&sezione=commissioni&tipoDoc=elencoResoconti&idLegislatura=17&tipoElenco=indaginiConoscitiveCronologico&calendario=false&breve=c01_donne&scheda=true

[238] http://www.senato.it/leg/17/BGT/Schede/Commissioni/0-00141.htm

[239] https://www.istat.it/it/archivio/205059

sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica[240].

Nel corso dei lavori, la Commissione ha tenuto più di 30 audizioni[241], in ciascuna delle quali ha avuto modo di confrontarsi con molteplici parti che comprendono diverse amministrazioni pubbliche, l'Istat, associazioni della società civile, esperti in materia, principalmente in campo psicologico e giuridico, e infine alcune aziende di comunicazione. Sono stati anche affrontati temi specifici come la tratta delle donne e lo sfruttamento della prostituzione, le persone scomparse e la violenza verso le donne con disabilità. Un approfondito dibattito ha riguardato la rappresentazione femminile in televisione e nei social network, il ruolo delle emittenti tv e della cronaca giornalistica, nonché il ruolo della pubblicità e il rischio di emulazione.

La violenza di genere è un fenomeno in gran parte sommerso. Per estrarre delle informazioni utili alla sua comprensione, la Commissione oltre ad aver accolto in audizione i rappresentanti del Ministero dell'Interno, del Ministero della Giustizia e del Ministero della Salute, i rappresentanti dei centri antiviolenza e del numero verde 1522, ha utilizzato i dati rilevati da queste amministrazioni ed enti che, pur non essendo rappresentativi della totalità dei casi, permettono di arricchire il quadro generale. Sono stati, inoltre, utilizzati i dati provenienti dalle rilevazioni statistiche dell'Istat, in particolare quelli delle indagini sulle violenza di genere del 2006 e del 2014[242]. E' stato poi somministrato un questionario agli uffici giudiziari per valutare i cambiamenti in seguito alla nuova normativa in tema di stalking e femminicidio (decreto legge 93/2013)[243]; in particolare si è cercato di comprendere se fosse cambiato qualcosa nell'iter e nella definizione dei procedimenti giudiziari relativi a queste tipologie di violenza così da suggerire successivamente eventuali innovazioni legislative.

Considerato che, pur nella ferma convinzione che non sia possibile dare un prezzo a vita e dignità, uno degli obiettivi della Convenzione di Istanbul è quello di fornire una stima dell'impatto economico della violenza contro le donne, la Commissione ha esaminato i costi di tale fenomeno: questi sono stati valutati nel 2013 intorno all'1.04 per cento del PIL nominale, ma tale dato è ampiamente sottostimato.

La Commissione ha evidenziato le criticità del Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere 2015-2017[244], operazione che ha permesso di convergere nell'adozione di un nuovo Piano strategico nazionale sulla violenza contro le donne per gli anni 2017-2020[245]. Tra le principali novità introdotte, si evidenziano:

- la costituzione di un Osservatorio nazionale sul fenomeno della violenza e la cabina di regia, per migliorare la coordinazione e comunicazione tra i diversi livelli di governo sul territorio e tra i diversi soggetti interessati.

---

[240] L'obiettivo della convenzione è di proteggere le donne da ogni forma di violenza e di prevenire e contribuire ad eliminare ogni forma di discriminazione contro le donne https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168064b0686.

[241] Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere – Resoconto sommario n. 39 del 06/02/2018, http://www.senato.it/Leg17/4765?resoconto_anno=2017.

[242] Cfr. https://www.istat.it/it/archivio/203838.

[243] "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere"

[244] Cfr. http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2018/01/Piano-violenza-2015-2017.pdf

[245] http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2018/03/testo-piano-diramato-conferenza.pdf

- l'intensificazione di percorsi di formazione dei docenti volti a contrastare le discriminazioni di genere, in collaborazione con il Ministero dell'istruzione, università e ricerca.
- la promozione di maggiore formazione tra molti soggetti, incluse le forze dell'ordine, il sistema giudiziario, i centri di volontariato, il personale medico, i giornalisti e il complesso dei soggetti in rete.
- la necessità di un ripensamento della gestione dei fondi, volta ad assicurare maggiore trasparenza e centralità nell'utilizzo delle risorse da parte delle amministrazioni locali.
- il rafforzamento del monitoraggio grazie alla collaborazione con il Consiglio Nazionale delle Ricerche, responsabile della valutazione del Piano antiviolenza, preventiva e in itinere; e con l'ISTAT a cui è affidata la creazione di banche dati coordinate e la riduzione da otto a cinque anni il periodo di intervallo tra le diverse indagini campionarie sul tema.
- l'introduzione di un nuovo protocollo per potenziare il rapporto con le Forze dell'ordine.
- una più profonda attenzione alla situazione delle donne disabili e delle donne migranti.
- l'integrazione della prevenzione nei confronti delle vittime con quella degli uomini maltrattanti.
- l'estensione della lotta contro gli stereotipi di genere attraverso la comunicazione tramite social network.

In Appendice alla presente Relazione viene riportata una rassegna dettagliata e aggiornata delle norme delle politiche di genere. Le singole disposizioni sono individuate per anno di approvazione e di attuazione e sono classificate in base ad ambiti di intervento, modalità di intervento e tipologia di effetto sul bilancio dello Stato (cfr. Appendice I, disponibile anche in formato elaborabile sul sito della Ragioneria Generale dello Stato[246]). Gli **ambiti di intervento** individuati sono dieci e sono tratti della lista tematica definita dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini, dopo il 2015[247] leggermente modificata:

- 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;

[246] Cfr. http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/

[247] 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

- istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere;
- modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*).

Le norme sono classificate anche per **modalità di intervento** con il fine di evidenziare se la disposizione riguarda un atto di tutela o di garanzia contro le discriminazioni o sia volta a sancire la parità di condizioni e di trattamento, oppure sia inerente a un'azione positiva con l'obiettivo di superare una situazione di disparità sostanziale. Gli interventi in tema di parità nei rapporti civili, nella tutela del lavoro e della previdenza e nel contrasto alla violenza di genere sono principalmente delle misure di tutela e di garanzia delle donne mentre tramite le azioni positive si interviene generalmente per la partecipazione ai processi decisionali politici e amministrativi e per il sostegno nel mercato del lavoro.

Gli **effetti sul bilancio dello Stato** delle norme per le politiche di genere possono essere di diverso tipo. 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. Infine, nel caso in cui siano rivolte unicamente alla *regolamentazione* di un settore, possono non avere alcun effetto finanziario. Questo è l'esempio di diversi interventi di tutela e garanzie delle donne che rientrano in questa categoria e non hanno un impatto diretto nelle finanze pubbliche, mentre le politiche di azioni positive producono generalmente oneri sul bilancio statale (ma non sempre). Si deve inoltre tener presente che, in alcune situazioni, le spese che rientrano nel bilancio statale in tema di politiche di genere sono solo una parte dell'onere dell'intervento sulla finanza pubblica o una stima dell'onere annuale. Gli assegni di maternità sono interventi a carico dello Stato ma erogati e concessi dall'Inps (con una discrasia temporale tra la quantificazione stimata nel bilancio dello Stato e la spesa effettivamente sostenuta). Per gli asili nido, invece, lo Stato compartecipa a una spesa che è di competenza degli enti locali.

Dalla classificazione dei provvedimenti emerge che la normativa italiana del secondo dopoguerra per le politiche per le pari opportunità ha riguardato principalmente[248], da un punto di vista meramente quantitativo, la *conciliazione tra vita privata e vita professionale*, la *partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi* e la *tutela del lavoro, previdenza e assistenza*. In questi ambiti sono stati predisposti circa 70 provvedimenti (rispettivamente 30, 25 e 21). Di numero inferiore sono le norme che riguardano *il mercato del lavoro* (3 casi) e l'*istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere,* per il quale si è riscontrato un solo provvedimento normativo (figura 3.1).

Nella maggioranza dei casi si tratta di norme di *tutela e atti di garanzia*, mentre sono presenti 52 interventi che hanno le caratteristiche delle azioni positive (figura 3.2). In relazione agli effetti sul bilancio dello Stato, 65 di queste norme hanno un impatto diretto sulla finanza pubblica, in 4 casi come agevolazioni fiscali e in 2 casi come agevolazioni contributive, mentre 55 sono direttamente degli oneri di bilancio. Le restanti 69 norme sono invece delle regolamentazioni dei settori di riferimento senza effetti diretti sul bilancio (figura 3.3).

Nel 2017 sono state introdotte 9 norme per le politiche di genere e riguardano in misura maggiore la *conciliazione tra vita privata e vita professionale* (6 casi) e la *partecipazione ai processi*

[248] Per una panoramica generale sull'evoluzione dal secondo guerra ad oggi delle politiche di pari opportunità e il ruolo dell'Unione europea, cfr. Relazione al parlamento sul bilancio di genere per il Rendiconto dello Stato 2016, link: http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/Il_bilancio_di_genere_2016.pdf

decisionali economici, politici e amministrativi (2 casi). Inoltre si è intervenuto con un singolo provvedimento per il *contrasto della violenza di genere* (figura 3.4).

Per quanto attiene ai provvedimenti riferibili al 2017, le linee guida per le Aziende sanitarie e le Aziende ospedaliere in tema di soccorso alle donne vittime di violenza, la legge elettorale del 2017 che ha introdotto per le elezioni politiche l'alternanza di uomini e donne nella sequenza della lista per i collegi plurinominali e la direttiva del Presidente del consiglio sullo *smart working* (direttiva n. 3 del 2017), sono sostanzialmente delle attività di regolamentazione e non hanno effetti diretti sul bilancio dello Stato. Tutte le altre disposizioni del 2017 rappresentano invece interventi di spesa (figura 3.5). La maggior parte degli interventi hanno le caratteristiche di un'azione positiva, cioè hanno lo scopo di superare una situazione di disparità sostanziale, mentre le linee guida nazionali per le Aziende sanitarie e le Aziende ospedaliere in tema di soccorso e assistenza socio-sanitaria alle donne vittime di violenza costituiscono un intervento di tutela verso le donne poiché si pone in contrasto verso situazioni di discriminazioni di genere (Figura 3.6).

Figura 3.1. Numero di disposizioni normative per le politiche di genere introdotte in Italia dal secondo dopoguerra, secondo l'*Ambito di intervento*.

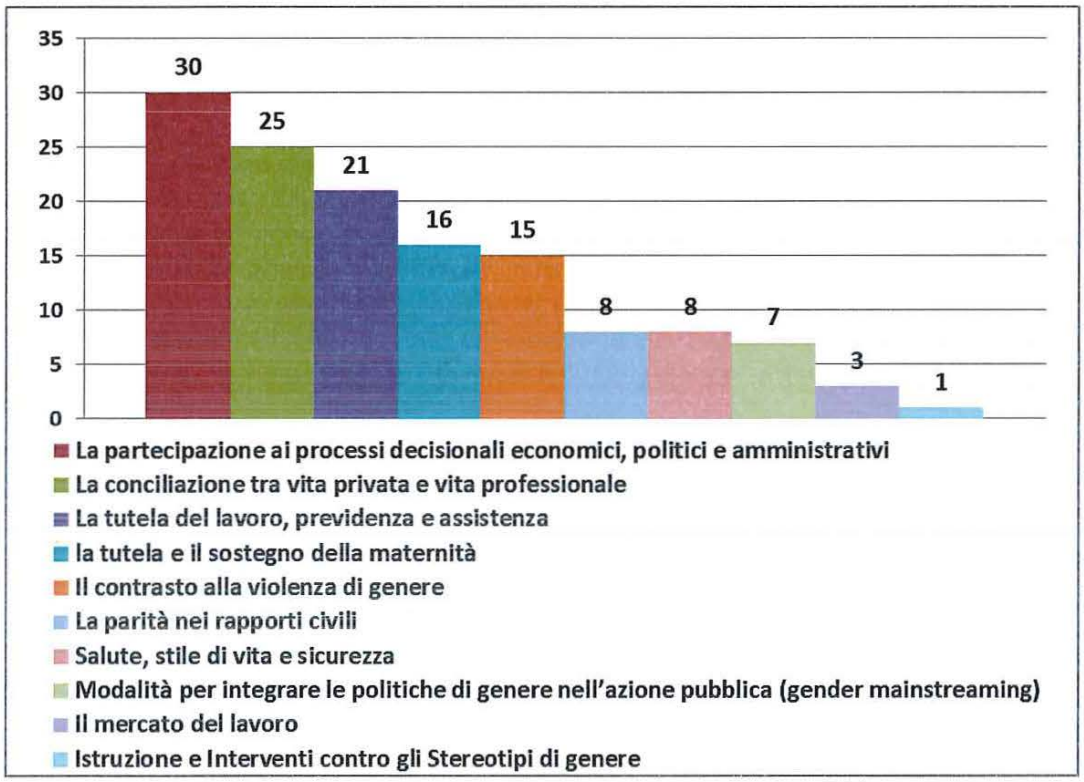


Figura 3.2. Numero di disposizioni normative per le politiche di genere introdotte in Italia dal secondo dopoguerra, secondo gli *effetti sul bilancio*.

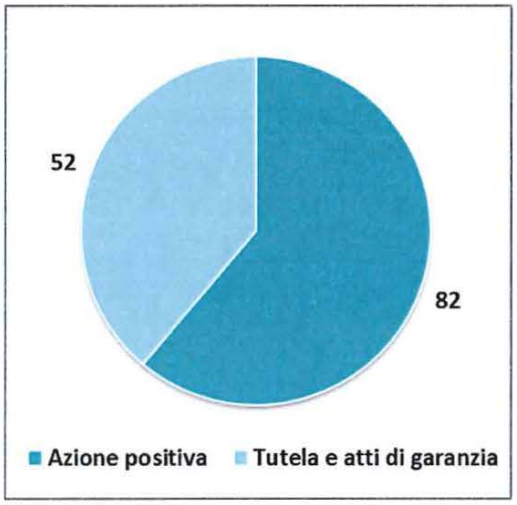


Figura 3.3 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere introdotte in Italia dal secondo dopoguerra, secondo la *modalità di intervento*.

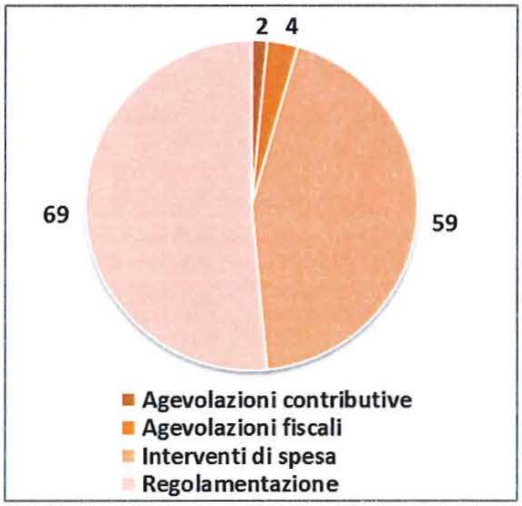


Figura 3.4. Numero di disposizioni normative per le politiche di genere introdotte nell'anno 2017, secondo l'ambito di intervento.

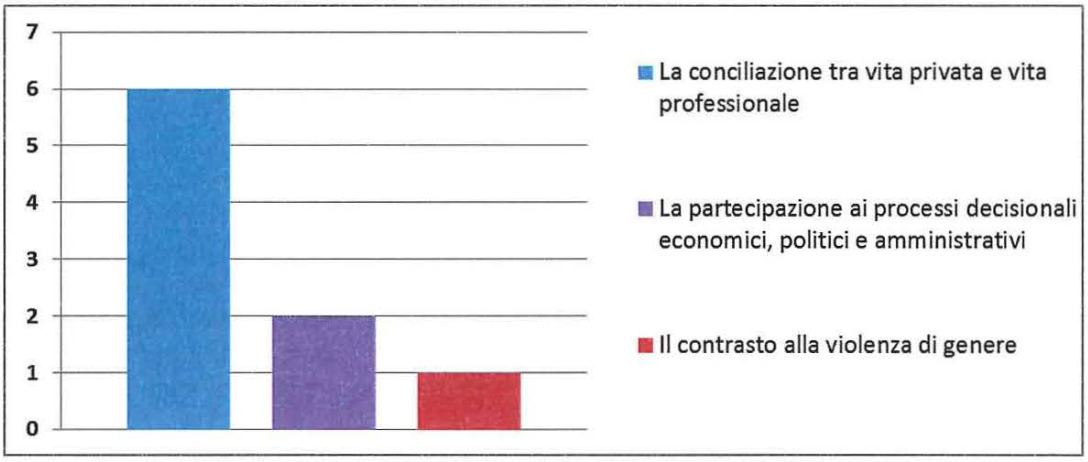


Figura 3.5. Numero di disposizioni normative per le politiche di genere introdotte nell'anno 2017, secondo gli *effetti sul bilancio.*

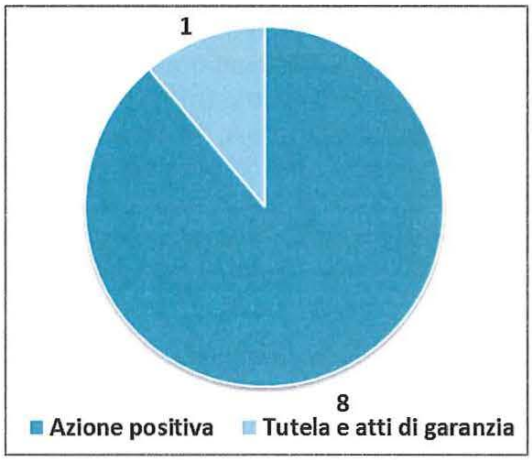


Figura 3.6. Numero di disposizioni normative per le politiche di genere introdotte nell'anno 2017, secondo la *modalità di intervento.*



4. Le entrate del bilancio dello Stato 2017 secondo una prospettiva di genere

4.1 Impatti del prelievo fiscale sul genere nella letteratura economica

Nel perseguire gli obiettivi di *policy* che direttamente o indirettamente si propongono, le politiche di bilancio esercitano la loro azione non solo attraverso gli strumenti di spesa, le cui finalità sono più immediatamente riconoscibili, ma anche attraverso il prelievo fiscale che, sebbene più orientato alla progressività del sistema, non è del tutto neutrale nei confronti di particolari platee. Nell'esaminarne l'impatto di genere, si può essere portati a centrare l'attenzione sui primi, dal momento che, per esempio, gli strumenti a sostegno della maternità sembrerebbero più di altri orientati a favorire il superamento di quegli squilibri nella distribuzione primaria dei redditi che vedono uno specifico svantaggio delle donne. Ma sono anche le decisioni di politica fiscale che, interagendo con la realtà socio-economica, influenzano in maniera disuguale le decisioni di uomini e donne su se e quanto lavorare, su se e quanto ricorrere a servizi di cura domestica (invece che a lavoro non retribuito all'interno della famiglia), sulle scelte di procreazione, sulle abitudini di consumo e sulla propensione a risparmiare e investire.

Pur essendo difficile generalizzare - poiché le diseguaglianze tra individui possono essere correlate a caratteristiche diverse dal genere, quali l'età e le origini familiari - vi sono tratti specifici nelle differenze tra gli uomini e le donne che sono rilevanti per i potenziali impatti dell'imposizione fiscale. Si possono sinteticamente ricondurre al fatto che, in media, gli uomini hanno redditi più elevati di quelli delle donne; che le donne sono sotto rappresentante tra i proprietari di società e gli investitori e che il lavoro non retribuito è distribuito inegualmente tra i due sessi.

La letteratura del settore distingue tra impatti diretti e indiretti della politica fiscale sul genere[249]. L'impatto è **diretto** (o esplicito) quando uomini e donne sono trattati differentemente a causa di disposizioni specifiche di legge. Tali casi sono relativamente facili da identificare, in quanto individuabili dall'esame delle normative fiscali o dai codici e regolamenti attuativi[250]. L'impatto è **indiretto** (o implicito) quando, pur in assenza di una disparità normativa, i comportamenti economici e sociali indotti dall'imposizione tendono ad avere implicazioni diverse per uomini e donne. Impatti indiretti sul genere possono, per esempio, derivare da regimi d'imposta sul reddito delle persone fisiche che prevedano o meno il cumulo dei redditi della famiglia, nella misura in cui le aliquote marginali penalizzino la presenza di un reddito del coniuge (solitamente quello delle donne), influenzando negativamente la sua offerta di lavoro.

La maggior parte dei paesi dell'Unione Europea ha abolito da tempo sistemi che differenziano esplicitamente la posizione fiscale tra uomini e donne optando, a partire dagli anni '70-'80, per una tassazione su base individuale ad aliquote progressive, con detrazioni per i carichi famigliari. Questa soluzione non esclude, tuttavia, effetti indiretti sul genere, specie in considerazione della ineguale distribuzione primaria dei redditi tra donne e uomini, ovvero dei rispettivi redditi prima dell'imposizione fiscale e della relativa azione redistributiva.

---

[249] Tra gli altri cfr. Janet G. Stotsky (1997), *How tax systems treat men and woman differently*; Kathleen Barnett and Caren Grown (2004), *Gender Impacts of Government Revenue Collection: The Case of Taxation;* Diane Sainsbury (1996), *Gender, Equality and Welfare States*; Francesca Bettio and Alina Verashchagina (2013), *Current Tax-Benefit Systems in Europe: Are They Fair to Working Women?*

[250] Alcuni esempi di impatto esplicito sul genere sono: la norma vigente in Francia fino al 1983 che richiedeva la firma del marito sulle dichiarazioni dei redditi delle famiglie (mentre oggi dispone la richiesta della firma per entrambi i coniugi); il deposito congiunto della dichiarazione nel nome del marito con l'opzione per la valutazione separata sul reddito da lavoro della moglie previsto in Irlanda fino al 1993 quando è stata inserita l'opzione per la moglie di essere "contribuente principale"; la concessione di una maggiore franchigia fiscale agli uomini sposati rispetto alle donne sposate nei Paesi Bassi fino al 1984, quando la franchigia fiscale è diventata uguale (cfr. Stotsky, 1997, *ibidem*).

Le imposte applicate al reddito da lavoro costituiscono quasi la metà delle entrate fiscali complessive nell'Unione europea. Nel 2016 (ultimo dato disponibile) rappresentano il 49,1 per cento della tassazione complessiva in Italia, in linea con il dato dell'Unione europea pari al 49,8 per cento (cfr. Figura 4.1.1). La quota delle imposte basate sulla ricchezza rimane limitata e gli aumenti sono stati guidati principalmente dalla tassazione sugli immobili. La quota di imposte sul capitale è scesa, causata da aliquote proporzionali piuttosto moderate nella maggior parte Stati membri, mentre l'imposta sul valore aggiunto ha acquistato una maggiore rilevanza. Oneri fiscali elevati sui redditi da lavoro (soprattutto nei gruppi a basso e medio reddito) e sul consumo, così come la tassazione in calo del reddito da capitale e redditi elevati in generale, implicano solitamente uno spostamento del carico fiscale tendenzialmente dagli uomini verso le donne.

Malgrado una crescente sensibilità verso la capacità redistributiva dei regimi attuali, anche in considerazione del crescente aumento della diseguaglianza, l'attenzione per gli aspetti di genere rimane debole e spesso trascurata nelle valutazioni sulla politica fiscale[251].

Nei successivi paragrafi si individuano - in maniera del tutto schematica e non esaustiva – potenziali impatti positivi e negativi sui divari di genere derivanti dai modelli adottati nei diversi sistemi di tassazione del reddito; delle imposte sul consumo; delle tasse sulla proprietà, nonché dei dazi commerciali[252]. Il quadro tracciato cerca di evidenziare alcuni dei canali tramite cui la combinazione dei meccanismi fiscali può influenzare in maniera diversa i comportamenti di uomini e donne, suggerendo come non sia sempre scontato il loro effetto o la loro neutralità.

4.1.1 Aspetti della tassazione del reddito personale che possono avere effetti indiretti sulle differenze di genere

La tassazione dei redditi personali comprende le imposte sul reddito e la contribuzione sociale (che non è oggetto di trattazione in questo paragrafo). Le imposte sul reddito personale possono riguardare tutti i tipi di reddito indipendentemente dalla loro fonte e, in particolare, redditi da lavoro dipendente e autonomo, profitti realizzati da imprese individuali e società di persone[253], redditi di capitale (redditi di interessi e dividendi, plusvalenze)[254], redditi pensionistici. In Italia i redditi delle persone fisiche sono assoggettati all'IRPEF, imposta personale e progressiva sui redditi, di qualsiasi natura, percepiti dalle persone fisiche residenti e non nel territorio dello Stato.

Le valutazioni proposte nella letteratura economica suggeriscono che le imposte sul reddito personale possono impattare direttamente o indirettamente sui divari di genere, tramite la scelta

---

[251] Cfr. Åsa Gunnarsson, Margit Schratzenstaller, Ulrike Spangenberg (2017). *Gender Equality and Taxation in the European Union : Study for the FEMM Committee*. https://doi.org/10.2861/29022

[252] Recentemente, il Parlamento europeo, trattando delle politiche commerciali e d'investimento, rileva come nell'esame delle politiche alternative non venga data visibilità alla conseguenze sul lavoro di cura non retribuito e la riproduzione. Cfr. Committee on International Trade Committee on Women's Rights and Gender Equality (2018), *Report on gender equality in EU trade agreements* (2017/2015(INI)). http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2018-0023&language=EN

[253] In Italia il reddito d'impresa, qualora si tratti di imprenditori individuali e soci persone fisiche di società di persone, è soggetto a un'imposta personale quale autonoma categoria dell'IRPEF (artt. 55-66 del DPR n. 917/1986 - Testo Unico delle Imposte sui redditi (TUIR)). Secondo il meccanismo della trasparenza fiscale la società non è tassata mentre il reddito dalla società stessa viene imputato direttamente in capo al socio, in modo automatico (indipendente dalla sua percezione) in misura proporzionale alla quota di partecipazione agli utili del socio. Il reddito del socio concorre a formare il reddito complessivo imponibile del soggetto ai fini IRPEF.

[254] I proventi derivanti da rapporti di finanziamento o rendite finanziarie sono soggetti a ritenute alla fonte a titolo di imposta. I proventi derivanti da capitali impiegati in attività finanziarie o di partecipazione ovvero dai cd. dividendi di partecipazione rientrano nel campo di applicazione della tassazione progressiva dell'IRPEF.

dell'unità di imposizione[255], la struttura delle aliquote e la loro combinazione con le possibili forme di agevolazione fiscale.

Schematicamente, a seconda **dell'unità impositiva adottata (individuo o famiglia),** è possibile ricondurre i meccanismi di imposizione fiscale gravanti sul reddito familiare a tre distinte tipologie:

- la **tassazione individuale:** in base a tale meccanismo, il reddito di ciascun contribuente viene tassato con un'aliquota commisurata allo specifico livello di reddito e indipendente dal livello di eventuali altri redditi presenti in famiglia;
- la **tassazione congiunta;** i redditi di ciascun componente il nucleo familiare (in genere si tratta dei due coniugi) viene sommato; la somma dei redditi costituisce quindi la base imponibile del tributo che viene prelevato applicando le aliquote previste dall'ordinamento tributario.[256];
- la **tassazione per parti del reddito familiare**: in base ai meccanismi dello *splitting*[257] (che prevede la divisione in due parti uguali delle entrate complessivamente percepite dai coniugi, sulle quali vengono poi applicate le aliquote) e del quoziente familiare[258] (che può essere considerato una sorta di *splitting* corretto per un coefficiente parametrato al numero e, a volte, alle caratteristiche dei componenti. Tale coefficiente è spesso determinato sulla base di una "scala di equivalenza", finalizzata a commisurare il carico fiscale non solo al numero dei soggetti e alle loro particolari condizioni (figli minori, soggetti invalidi...), ma anche alle economie di scala che si conseguono all'interno del nucleo familiare.

La **struttura delle aliquote fiscali (progressiva o proporzionale)** interviene sull'unità impositiva rafforzando o mitigando i suoi effetti tramite una diversa modalità di trattamento dei nuclei familiari. Aliquote fiscali **progressive applicate a sistemi di tassazione personale individuale** producono effetti differenziati a seconda della ripartizione dei redditi all'interno del nucleo familiare: **a parità di reddito** saranno beneficiati da un carico fiscale complessivamente inferiore quei nuclei in cui in reddito è più o meno egualmente distribuito tra i due coniugi: condizione che si verifica quando entrambi lavorano e quindi sono indotti ad acquistare servizi per la casa e per la famiglia. In caso di diseguale ripartizione dei reddito all'interno del nucleo, a ciascuno dei due coniugi sarà applicata un' aliquota specifica, in funzione del proprio reddito. Tale circostanza in molti casi può considerarsi una condizione di vantaggio e/o incentivo per il lavoro delle donne, il cui reddito è normalmente più basso di quello degli uomini. Il nucleo monoreddito, infine, subirà un carico maggiore, sempre se confrontato, a parità di reddito, a un nucleo con più percettori (si presume che in questo caso i componenti del nucleo siano meno incentivati all'acquisto di servizi per la casa o la famiglia); nel caso di un eventuale ingresso nel mercato del lavoro della donna attualmente non lavoratrice, tuttavia, il suo carico fiscale non risentirebbe del livello del reddito del coniuge ma sarebbe soggetta all'aliquota specifica in funzione del reddito percepito.

---

[255] Per unità di imposizione si intende il soggetto colpito dal tributo; per base imponibile invece il valore su cui viene applicata l'aliquota per calcolare l'imposta.

[256] Germania, Lussemburgo, Portogallo, Irlanda e Francia applicano un modello di tassazione congiunta come standard generale, utilizzando la famiglia come unità impositiva; Spagna, Estonia, Malta e Polonia hanno un sistema volontario, lasciando ai coniugi/coppie la possibilità di scegliere il regime congiunto o individuale per la determinazione dell'unità impositiva. Per ulteriori dettagli, cfr. Danièle Meulders (2016), *Taxation des revenues et employ des femmes en Europe.*

[257] Lo *splitting* viene adottato, per esempio, in Germania.

[258] Il quoziente familiare viene adottato, per esempio, in Francia e Lussemburgo.

Gli effetti appena descritti non si verificano nel caso di sistemi fiscali caratterizzati da aliquote fiscali **progressive applicate a sistemi di tassazione congiunta o per parti:** il carico fiscale è determinato in relazione alla somma del reddito dei percettori e normalmente[259] non esistono differenziazioni tra nuclei monoreddito e multireddito. Ne deriva che non esiste un meccanismo incentivante per i redditi più bassi

Quando l'imposta sul reddito è **proporzionale o *flat rate***[260] nella sua forma pura, non c'è differenza tra tassazione personale individuale e congiunta, anche se nelle applicazioni concrete di imposta proporzionale uno strumento per assicurare la progressività nell'imposta è la previsione di una deduzione di base, anche detta *no-tax area*.

La scelta tra unità impositiva (individuale o congiunta) e della struttura delle aliquote (progressive o proporzionali) influenza quindi i comportamenti degli individui che possono avere riflessi sui divari di genere, in relazione ad esempio alla scelta di congiungersi in matrimonio (o patti di convivenza) e sull'offerta di lavoro. In particolare, i tassi marginali più elevati sui percettori di reddito secondari derivanti dalla tassazione congiunta dei redditi familiari tendono a scoraggiare le donne a entrare nel mercato del lavoro retribuito o le relegano in posti di lavoro *part-time*. Tali effetti sono ulteriormente esacerbati dalle responsabilità familiari delle donne nelle attività non retribuite di cura durante il periodo della vita legato al ciclo riproduttivo[261].

Le **detrazioni per il coniuge e/o i figli a carico** sono normalmente utilizzate nei regimi di tassazione personale per alleggerire il carico fiscale in presenza di soggetti privi di reddito. Le detrazioni per i figli sono generalmente ripartite tra i coniugi lavoratori o assunte integralmente dal solo percettore di reddito; tale categoria di detrazioni, e in particolare quella per il coniuge a carico, non tengono conto del fatto che, nelle famiglie monoreddito, il coniuge senza lavoro retribuito normalmente svolge lavori domestici e di cura per i quali le famiglie bi-reddito ricorrono al mercato, sostenendo costi maggiori e aggiuntivi rispetto ai costi diretti per la produzione del reddito (come le spese di trasporto per recarsi sul posto di lavoro).

Agevolazioni sulla spesa sostenuta per i servizi di cura possono, invece, avere un impatto positivo sull'offerta di lavoro femminile (in termini sia di partecipazione al mercato del lavoro, sia di ore lavorate) e sulla decisione di avere figli[262]. La modalità di applicazione dell'agevolazione contribuisce a produrre esiti diversi. Quando, per esempio, i servizi per l'infanzia sono dedotti dal reddito imponibile in un regime ad aliquote progressive, si tende ad avere un effetto regressivo, vale a dire il loro valore aumenta con il reddito. Quando, invece, vengono detratti dall'importo del tributo dovuto hanno un effetto progressivo, cioè ne beneficiano più che proporzionalmente i redditi più bassi. Va tuttavia considerato che entrambi gli strumenti potrebbero non essere applicabili a famiglie in cui il reddito è al di sotto della soglia imponibile, come tipicamente accade per le famiglie mono-genitoriali a basso reddito. In generale, nelle famiglie bi-reddito questo tipo di agevolazioni fiscali è più efficace se può essere assegnato senza alcuna limitazione tra i *partner*, in modo che ne possano usufruire anche i percettori di redditi secondari.

Le differenti combinazioni di strumenti adottati nei sistemi fiscali dei paesi europei determinano una diversa aliquota marginale implicita dell'ingresso nel mercato del lavoro per le persone inattive o a basso reddito. Questa può essere misurata in termini di quota del salario lordo guadagnato, in caso di ingresso del mondo del lavoro o di incremento del reddito percepito, che verrebbe sottratto sotto forma di imposte dirette (imposta sui redditi e contributi sociali) e di

---

[259] In realtà nel sistema di tassazione per parti si può prevedere in coefficiente più elevato per il coniuge lavoratore.
[260] Imposte *flat rate* sono adottate, per esempio, in alcuni paesi dell'Europa dell'Est.
[261] Cfr. Bruce Bartlett (1998), *The Marriage Penalty: Origins, Effects And Solutions*.
[262] Cfr. Patricia Apps (2002), *Family-friendly policies make for higher fertility rates*.

mancati trasferimenti (dovuti, per esempio, al fatto che alcuni trasferimenti sociali dipendono dal reddito complessivo). Più precisamente, la trappola di inattività misura l'incentivo finanziario a breve termine per una persona non attiva che non ha diritto alle indennità di disoccupazione (ma potenzialmente riceve altri benefici come l'assistenza sociale) per passare dall'inattività al lavoro retribuito. La trappola del basso salario, invece, misura l'incentivo finanziario ad aumentare un basso salario, 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.

Simulazioni effettuate dalla Commissione europea[263] consentono di stimare la trappola di inattività o basso reddito tenendo conto dei regimi fiscali dei diversi paesi e a fronte di situazioni tipiche, come nel caso di una coppia in cui il primo percettore abbia un salario medio e il secondo percettore guadagni (o potrebbe guadagnare se inattivo) un salario considerato basso, ossia pari al 67 per cento del salario medio[264]. Nel caso di una coppia con due figli, nell'UE-28 la trappola dell'inattività si attesta al 35,7 per cento del salario lordo aggiuntivo. Si tratta, per il secondo percettore che decidesse di entrate nel mondo del lavoro, di un prelievo lievemente inferiore a quello che subirebbe se già lavorasse e volesse incrementare il proprio salario dell'1 per cento o fino al 33 per cento (per i quali il prelievo applicato sul salario aggiuntivo sarebbe rispettivamente pari a 36,5 e 38,3 per cento). I valori medi europei sono sensibilmente inferiori a quelli stimati per l'Italia, dove l'ingresso nel mercato del lavoro per il coniuge inattivo conduce a un prelievo del 40,7 per cento. Sono ancor più penalizzati i secondi percettori a basso reddito che intendono incrementare il proprio salario dell'1 per cento, con un prelievo sul reddito aggiuntivo che raggiunge il 42,1 per cento, o che intendono migliorarlo del 33 per cento, poiché essi subirebbero una penalizzazione pari al 55,1 per cento sul reddito lordo aggiuntivo (Figura 4.1.3.a).

Nel caso di una coppia senza figli (in cui il secondo percettore guadagni sempre il 67 per cento del salario medio del primo), la trappola dell'inattività media nell'UE-28 tende ad abbassarsi, attestandosi al 31 per cento; la trappola del basso salario rimane, invece, ai livelli di una coppia con due figli (pari a circa il 37 per cento nel caso in cui si voglia incrementare il salario dell'1 per cento e al 38,7 per cento nel caso in cui si voglia incrementare il salario del 33 per cento). Per l'Italia si assiste a un'analoga riduzione della trappola dell'inattività, che diminuisce al 34,4 per cento. Si abbassa, ancorché lievemente, anche la trappola del basso salario (41 per cento nel caso in cui si voglia incrementare il salario dell'1 per cento e 52,7 per cento nel caso in cui si voglia incrementare il salario del 33 per cento) segnalando quindi uno svantaggio relativo per le coppie con due figli a basso reddito rispetto ad altri paesi (Figura 4.1.3. b).

4.1.2 Altri aspetti del sistema fiscale che possono avere effetti indiretti sulle differenze di genere

Sono stati sin qui considerati i principali aspetti legati alla **tassazione del reddito individuale** e le possibili implicazioni che i vari strumenti possano esercitare sul divario di genere. Sebbene esistano degli studi teorici e empirici sul divario di genere anche nel contesto di **altre forme di tassazione (su altre forme di reddito, sui consumi, sulla proprietà**, etc.), non sembrerebbe tuttavia esistere un quadro organico di riferimento per gli aspetti del sistema fiscale che vadano oltre l'imposizione personale.

---

[263] Commissione europea, Data on taxation (cfr https://ec.europa.eu/taxation_customs/business/economic-analysis-taxation/data-taxation_en e il database disponibile all'indirizzo http://europa.eu/economy_finance/db_indicators/tab/#).

[264] Sulla base delle simulazioni riportate nel paragrafo 4.2.1, in Italia le donne (che tendono a essere le seconde percettrici di reddito in una famiglia) hanno un reddito medio pari a circa il 60 per cento di quello degli uomini.

Per ciò che riguarda la tassazione del **reddito delle società**, per esempio, alcuni osservatori individuano in specifiche agevolazioni per le donne ai fini della tassazione del reddito sulle società uno strumento particolarmente utile per incentivare una maggiore partecipazione di imprenditrici, investitrici e azioniste[265]. Occorre tener conto, però, che la normativa dell'Unione europea è improntata al principio neutralità del sistema fiscale e la normativa sugli aiuti di stato vieta agevolazioni fiscali rivolte a specifici settori, salvo casi specifici. Di fatto, nella maggior parte degli altri paesi dell'Unione Europea il reddito prodotto da società di capitali è soggetto a un'imposta specifica e proporzionale e vengono utilizzati diversi meccanismi per evitare o limitare la doppia tassazione tra il reddito societario e reddito personale. In questo modo la tassazione del reddito societario dovrebbe effettivamente garantire la neutralità al genere. Così avviene anche in Italia, dove sul reddito delle società di capitali ed enti commerciali viene applicata l'IRES (24%[266]); un meccanismo di esenzione che prevede la quasi totale esclusione (per il 95 per cento) del dividendo dal reddito complessivo del socio[267] evita la doppia imposizione su reddito societario e reddito personale. Il coordinamento della tassazione del socio e della società di capitali è attuato anche mediante la parziale esenzione delle plusvalenze sulle cessioni di partecipazioni societarie (c.d. *participation exemption o PEX*). I possibili metodi di integrazione tra tassazione del reddito societario e tassazione del reddito personale, non hanno impatti riconoscibili sulle differenze di genere.

Per quanto riguarda le **imposte sui consumi (IVA, accise)**, studi empirici in diversi paesi hanno dimostrato[268] che le donne tendono ad acquistare beni e servizi a beneficio della salute, dell'educazione e della nutrizione e per conto della famiglia, mentre gli uomini consumano il loro reddito principalmente per oggetti di consumo personale. Generalmente i beni primari sono soggetti ad aliquote sui consumi ridotte, così come i servizi connessi alla salute. In questi casi la diversificazione delle aliquote potrebbe avere come effetto indiretto la riduzione dei potenziali divari di genere. Le accise su specifici beni, come per esempio quelle sull'alcol e sul tabacco (che trovano giustificazione anche in relazione alla finalità di disincentivare il consumo di prodotti dannosi alla salute), soprattutto in alcuni paesi, gravano maggiormente sugli uomini che ne sono i principali acquirenti.

In materia di **imposte sulle attività commerciali con l'estero** esiste un'evidenza limitata sull'impatto sul genere. I canali tramite i quali le tariffe commerciali possono influenzare i divari di genere dipendono dal diverso contributo di uomini e donne all'attività economiche e dalla diversa concentrazione dei lavoratori e delle lavoratrici nei settori con forti attività di import-export (le donne tendono ad essere maggiormente impiegate in alcune industrie particolarmente esposte al commercio internazionale, come l'abbigliamento e l'agricoltura[269]), oppure di consumatori e consumatrici dei beni importati (per esempio, medicinali), oppure di commercianti di beni di

---

[265] Cfr. Women´s Budget Group (2016), *The impact on women of the 2016 Budget: Women paying for the Chancellor's tax cuts.*

[266] In base all'intervento della Legge di stabilità 2016 (articolo 1, comma 61), all'articolo 77, comma 1, del TUIR a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'aliquota dell'IRES è passata dal 27,5 per cento al 24 per cento.

[267] A meno di alcune eccezioni per le quali è consentita l'imputazione dei redditi per trasparenza, su base opzionale, anche alle società di capitali, laddove ricorrano determinati presupposti (indicati agli artt. 115 e 116 del TUIR).

[268] Cfr. Diane Elson (1999), *Labour markets as gendered institutions: equality, efficiency and empowerment issues*. World Development 27(3): 611–627 e Christian Aid (2014), *Taxing men and woman – why considering gender is crucial for a fair tax system*.

[269] Cfr. Report on gender equality in EU trade agreements. (2017/2015(INI)). Committee on International Trade Committee on Women's Rights and Gender Equality. 6 February 2018. http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2018-0023&language=EN

esportazione. Le analisi di genere in questo ambito riguardano principalmente paesi in via di sviluppo[270].

La struttura delle **imposte sulla proprietà degli immobili** è molto diversificata tra paesi europei per quanto riguarda le fattispecie tassate, la definizione e la valutazione della base imponibile, la struttura delle aliquote e la presenza di agevolazioni fiscali. Sui livelli di tassazione incidono il grado di effettivo aggiornamento dei valori immobiliari e la presenza o meno di aliquote fiscali ridotte per casi specifici. La fiscalità immobiliare è in ogni caso strettamente legata alla tassazione del reddito da abitazioni, spesso agevolato con sgravi e esenzioni, in particolare per le abitazioni occupate dai proprietari (il cosiddetto affitto figurativo[271]). Tranne i Paesi Bassi e Lussemburgo, l'affitto figurativo generalmente non è tassato e spesso i proprietari di case beneficiano di agevolazioni fiscali sui pagamenti di interessi ipotecari sotto forma di crediti d'imposta o deduzioni. Molti paesi riducono, differiscono o addirittura esentano dal pagamento dell'imposta le plusvalenze realizzate sulla vendita dell'abitazione di residenza.

In ambito europeo la letteratura circa l'impatto della fiscalità immobiliare sul genere[272] è alquanto limitata; diverse analisi empiriche sono riferite a casi in paesi in via di sviluppo[273]. Alcuni paesi come l'India hanno, infatti, introdotto una soglia di esenzione fiscale più elevata per le donne al fine di incentivare l'aumento della proprietà femminile[274]. In altri paesi è oggetto di attenzione la possibilità che una maggiore imposizione sugli affitti possa ripercuotersi sui prezzi di mercato degli affitti stessi con evidenti gravi ripercussioni sugli inquilini a reddito più basso, penalizzando in alcuni contesti le donne mono-reddito (sia single che con figli)[275].

Valutazioni d'impatto della fiscalità immobiliare sul genere debbono tenere conto oltre che dei regimi fiscali anche della normativa sulla proprietà. La propensione a trasferire la proprietà tra i coniugi può dipendere, per esempio dalle normative sul regime di comunione o separazione dei beni in ambito matrimoniale[276], oltre che dal trattamento fiscale dei trasferimenti tra parenti stretti e dall'assegnazione del reddito da proprietà. Sistemi a tassazione congiunta nei quali i redditi derivanti dalla proprietà sono normalmente cumulati con gli altri redditi a fini fiscali prescindendo dalla quota di proprietà legale, non favoriscono l'equa condivisione della proprietà. Al contrario, la tassazione individuale della proprietà può creare incentivi a riallocare la proprietà tra componenti della famiglia, contribuendo a una maggiore uguaglianza di genere, ma potrebbe anche costituire una strategia di elusione fiscale.

---

[270] Tra gli altri cfr. Tanya Goldman (2000), *Customs and excise;* Terence Smith (2000), *Women and tax in South Africa*; Stephanie Seguino (2000), *Accounting for Asian economic growth: Adding gender to the equation*; J. Mohan Rao (1999), *Globalization and the Fiscal Autonomy of the State*.

[271] L'affitto figurativo è il reddito locativo implicitamente maturato dai proprietari di case. Per un dettaglio sui modelli adottati nei vari paesi, cfr. Commissione europea, *Tax Policies in the European Union* – 2016 e *Tax Reforms in EU Member States* - 2015.

[272] Cfr.: Gender Impact Commission of the Budget Andalucia (2012) *Gender Impact Assessment Report on the Budget of the Autonomous Community of Andalusia for 2012*.

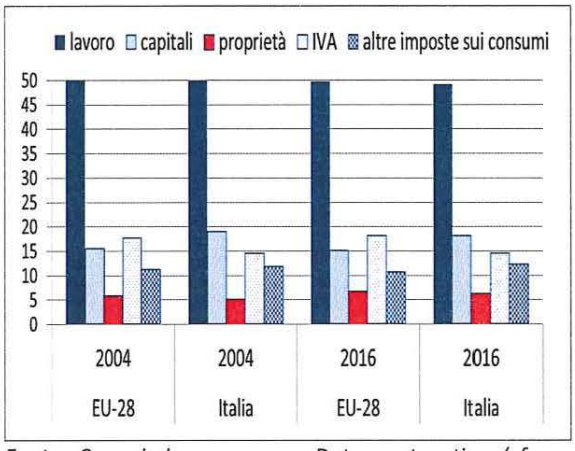
[273] Cfr. Imraan Valodia (2010), *Conclusion and policy recommendations*.

[274] Cfr. Pinaki Chakraborty, Lekha Chakraborty, Krishnu Karmakar e Shashi M. Kapila (2010), *Gender equality and taxation in India. An unequal burden?*

[275] Cfr. Women´s Budget Group (2016), *The impact on women of the 2016 Budget: Women paying for the Chancellor's tax cuts.*

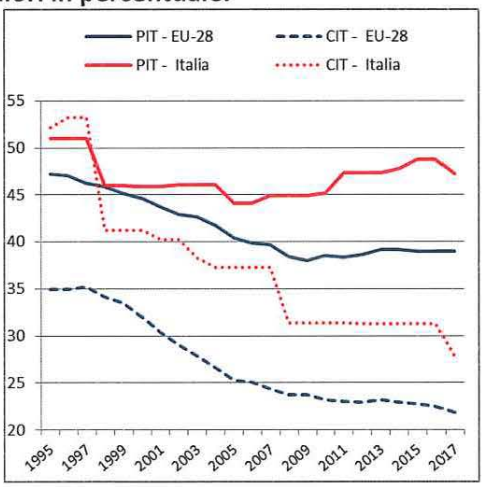
[276] In molti paesi il matrimonio crea delle forme di proprietà comune (ad esempio in Belgio, Francia, Lussemburgo, Italia): le proprietà acquisite dopo il matrimonio (ad eccezione, ad esempio, di regali e eredità) diventano proprietà comune. In altre giurisdizioni europee, vige la comunione dei beni differita (ad esempio in Svezia e Danimarca) o, in caso di divorzio, sono previsti pagamenti compensativi (ad esempio in Austria e Germania). Il matrimonio negli Stati Uniti non cambia i diritti di proprietà. Per ulteriori dettagli, cfr: Jens M. Scherpe (2016), *The financial consequences of divorce in a European perspective*.

Figura 4.1.1: Entrate fiscali per imposte principali in percentuale sul totale complessivo delle entrate. UE-28 e Italia. Anni 2004 e 2016. Valori in percentuale.



Fonte: Commissione europea, Data on taxation (cfr. https://ec.europa.eu/taxation_customs/business/economic-analysis-taxation/data-taxation_enhttps://ec.europa.eu/taxation_customs/business/economic-analysis-taxation/data-taxation_en)

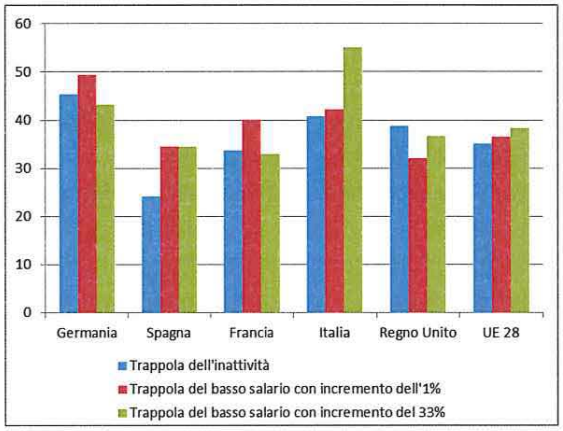
Figura 4.1.2: Aliquote di imposta sul reddito personale (PIT) e sul reddito da capitale (CIT). UE-28 e Italia. Anni dal 1995 al 2017. Valori in percentuale.



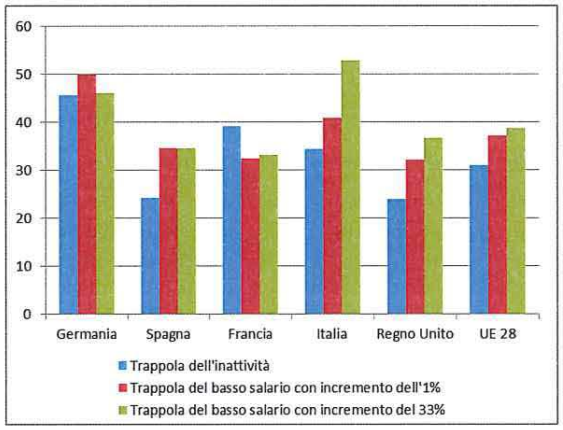
Fonte: Commissione europea, Data on taxation (cfr. https://ec.europa.eu/taxation_customs/business/economic-analysis-taxation/data-taxation_enhttps://ec.europa.eu/taxation_customs/business/economic-analysis-taxation/data-taxation_en)

Figura 4.1.3: Trappola dell'inattività e del basso salario per coppie con un salario medio (primo percettore) e uno al 67 per cento (secondo percettore). Anno 2016.

a) Coppia con 2 figli



b) Coppia senza figli



Fonte: Commissione europea. Tax and benefits indicators database (cfr. http://europa.eu/economy_finance/db_indicators/tab/#)

4.2 Analisi delle principali politiche tributarie

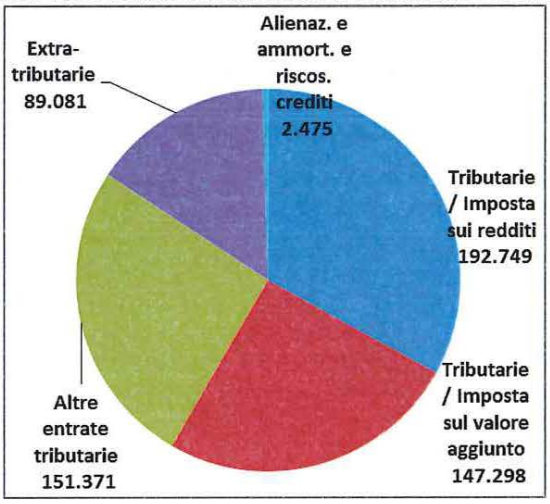
Le modalità di rendicontazione delle entrate secondo una prospettiva di genere possono prevedere diverse tipologie di analisi. Piuttosto che operare una riclassificazione dei capitoli e articoli dal lato dell'entrata del bilancio dello Stato distinguendo le entrate tra neutrali e sensibili al genere, oppure dirette a ridurre disuguaglianza di genere – come previsto per il lato della spesa – l'analisi mira a valutare il diverso impatto delle principali politiche tributarie sul genere.

Più specificatamente, tramite il ricorso al modello di microsimulazione del Dipartimento delle Finanze, viene analizzato l'impatto delle diverse aliquote Irpef sui redditi per genere e classe di reddito, in termini di efficacia dell'effetto redistributivo sui redditi degli uomini e delle donne. Tramite l'esame dei beneficiari si cerca, inoltre, di capire se vi è stato un diverso ricorso da parte di uomini e di donne ad alcuni regimi fiscali agevolati, come quello collegato al cosiddetto "rientro dei cervelli" e quello di vantaggio per il lavoro autonomo e l'imprenditoria. Vengono, infine, fornite indicazioni sull'utilizzo di agevolazioni fiscali che possano essere, direttamente o indirettamente, finalizzate a minimizzare le differenze di genere, ad esempio attribuendo maggiori benefici fiscali alle attività che vengono solitamente svolte dalle donne. Si tratta in ogni caso di agevolazioni che si configurano come oneri deducibili dalla base imponibile IRPEF o detraibili dall'imposta che deve essere corrisposta e che possono essere considerati funzionali a ridurre le differenze di genere presenti dal punto di vista economico.

Non vengono, invece, esaminate le imposte indirette (per esempio l'IVA) e le entrate extra-tributarie, per le quali sarebbe necessario, in primo luogo, analizzare se l'andamento e i livelli di consumo di alcuni tipici beni e servizi disponibili sul mercato siano diversi tra uomini e donne e se vi sia una diversa propensione al ricorso dei servizi pubblici a cui si accede tramite tariffe.

Per avere un'idea della dimensione finanziaria dei fenomeni che vengono esaminati, le entrate finali del bilancio dello Stato nel 2017 ammontano a oltre 583 miliardi di euro, di cui circa 491 miliardi sono di natura tributaria (in termini di accertamenti). Le imposte sui redditi rappresentano oltre il 33 per cento delle entrate finali e il 39 per cento di quelle tributarie (Figura 4.2.1).

Figura 4.2.1 Entrate del bilancio dello Stato. Accertamenti a consuntivo 2017. Milioni di euro.



Fonte: Conto consuntivo dello Stato, 2017

4.2.1 Impatto delle diverse aliquote IRPEF per genere e classe di reddito

Le analisi presentate sono basate sul modello di microsimulazione del Dipartimento delle finanze, per individuare i redditi medi, le aliquote effettive applicate ed effettuare un'analisi distributiva con particolare riferimento ai redditi di uomini e di donne, prima e dopo l'imposizione diretta e i trasferimenti che dal reddito lordo consentono di determinare il reddito disponibile. Si tratta di un modello di tipo *tax benefit* (contributi, Irpef, addizionali, assegni) 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, e i dati fiscali, dichiarativi e catastali presenti nell'Anagrafe Tributaria e negli archivi del Catasto per gli stessi soggetti intervistati. Per le specifiche analisi riportate, che sono riferite esclusivamente al lato "entrate" del bilancio, il modello esclude gli assegni familiari in quanto rientranti nella componente "spesa". Include, tuttavia, gli effetti del cosiddetto "bonus 80 euro" destinato a lavoratori dipendenti con redditi sotto una determinata soglia (riconosciuto direttamente in busta paga), che, dal punto di vista contabile per il bilancio e in base alle regole di contabilità nazionale, viene registrato sul lato della "spesa"[277].

Gli individui sono ordinati, in alcune elaborazioni, sulla base del reddito disponibile "equivalente", una sorta di reddito pro capite corretto per le economie di scala intra-familiari (in sostanza lo stesso tenore di vita è garantito all'interno della famiglia da somme pro-capite decrescenti al crescere del numero di familiari). All'interno di ciascun "decimo" (il 10 per cento di popolazione considerata), il tenore di vita di ciascuna persona può essere considerato omogeneo.

L'analisi è stata effettuata, con riferimento all'anno 2018[278], osservando la numerosità dei contribuenti, i redditi medi e le incidenze di aliquota media (calcolate su Irpef e relative addizionali, tassazione sostitutiva su premi di produttività e redditi da locazione sui quali è stata esercitata l'opzione per la "cedolare secca") rispettivamente per uomini e donne (cfr. Tavola 4.2.1.1). Non essendo emerse significative novità nel sistema dell'imposizione sul reddito delle persone fisiche, i risultati dipendono essenzialmente dall'evoluzione della situazione economica di uomini e donne. Questa è, a sua volta, largamente determinata da fattori strutturali e si modifica solo lentamente nel corso del tempo. Come evidenziato di seguito, i risultati sono pertanto piuttosto stabili da un anno all'altro.

In base alla numerosità di contribuenti nei decimi di reddito equivalente, i percettori di diverso sesso sono sostanzialmente equidistribuiti, con una leggera tendenza "a U" per gli uomini, che sono leggermente più numerosi nei due estremi della distribuzione.

---

[277] Il decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66 all'articolo 1 ha riconosciuto, a partire dal mese di maggio 2014 e fino a dicembre 2014, un credito detto "bonus 80 euro" ai titolari di reddito da lavoro dipendente e di alcuni redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente, entro limiti di reddito fissati. Tale misura è stata poi confermata dalla Legge di stabilità 2015 (articolo 1, commi 12-13 e 15, legge 23 dicembre 2014, n. 190) che ha reso strutturale la misura. Ai fini delle regole di contabilità nazionale è considerata una prestazione sociale in denaro ed è contabilizzata sul lato spesa del bilancio dello Stato con il capitolo 3888 dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, che ha registrato nel 2017 una spesa di circa 8,7 miliardi versati in entrata.

[278] La base dati del modello viene aggiornata ogni due anni, utilizzando i dati dell'indagine EU-Silc e i dati amministrativi delle dichiarazioni dei redditi al momento disponibili. Un processo di riponderazione riconduce le principali marginali del modello a quelle dei dati demografici e amministrativi più recenti mentre le principali tendenze evolutive dei redditi sono colte attraverso un processo di reflazione, in alcuni casi applicando la normativa (perequazione delle pensioni, aggiornamenti degli importi minimi…) e in altri casi secondo i principali indicatori macroeconomici. Il modello applica, poi, la normativa fiscale, contributiva e di sostegno (ai redditi, alla povertà) dell'anno in corso.

Tavola 4.2.1.1 Numerosità, redditi medi e aliquote medie uomini e donne percettori di redditi per decimi.

Decimi reddito disponibile equivalente	Numero		Reddito medio			Aliquota media		
	%		euro		% Donna (*)	Uomini	Donne	Gap di genere (**)
	Uomini	Donne	Uomini	Donne				
1	*51,5*	*48,5*	5.010	3.542	*70,7*	*-0,2*	*0,3*	0,5
2	*52,7*	*47,3*	11.289	5.901	*52,3*	*4,1*	*1,2*	-2,9
3	*52,0*	*48,0*	14.510	7.401	*51,0*	*9,1*	*5,0*	-4,1
4	*49,3*	*50,7*	16.856	8.847	*52,5*	*12,6*	*7,8*	-4,8
5	*49,1*	*50,9*	19.171	10.768	*56,2*	*15,6*	*9,1*	-6,4
6	*46,9*	*53,1*	21.644	12.647	*58,4*	*17,8*	*11,5*	-6,3
7	*48,8*	*51,2*	23.281	15.493	*66,5*	*18,8*	*13,6*	-5,1
8	*49,1*	*50,9*	25.785	17.494	*67,8*	*20,7*	*16,2*	-4,5
9	*50,6*	*49,4*	30.829	22.219	*72,1*	*23,3*	*18,9*	-4,5
10	*51,8*	*48,2*	62.799	33.510	*53,4*	*32,2*	*25,9*	-6,3
Totale	*50,0*	*50,0*	25.612	15.246	*59,5*	*22,0*	*16,4*	-5,6

(*)Rapporto tra il reddito medio delle donne e quello degli uomini.
(**) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato dell'aliquota delle donne e il dato degli uomini. Eventuali imprecisioni derivano dagli arrotondamenti.
Fonte: elaborazioni Dipartimento delle finanze con modello di microsimulazione tax benefit.

Il valore medio del reddito è pari a 25 612 euro per gli uomini e 15 246 euro per le donne. Il reddito medio delle donne rappresenta il 59,5 per cento di quello degli uomini e tale significativa differenziazione tra generi si registra sia a livello complessivo che in ciascuna classe di reddito equivalente: all'interno dello stesso decimo il reddito medio delle donne si colloca tra il 50 per cento e il 70 per cento di quello maschile (il decimo viene calcolato entro ogni famiglia e quindi nello stesso decimo, per costruzione, viene collocata ciascuna coppia di coniugi percettori di reddito).

L'interpretazione di queste evidenze statistiche risiede in diverse possibili cause. La principale è che i coniugi tendono, nell'arco della vita lavorativa, a una "specializzazione" implicita del lavoro: le donne in genere scelgono di dedicare una parte consistente delle proprie energie ai lavori domestici e alla cura dei figli e sono disposte ad accettare una retribuzione inferiore a fronte di vantaggi in termini di flessibilità e tempo libero. Una seconda causa, prevalentemente statistica, risiede nella circostanza che, qualora un certo numero di casalinghe rientrasse tra i percettori per modesti redditi da immobili, la media dei redditi di genere si ridurrebbe, sempre a parità di decimo di appartenenza[279]. Infine, vi sarebbe la possibilità (residuale) di una retribuzione femminile discriminata *ceteris paribus*.

[279] E' stato però verificato che questa fenomeno non cambia significativamente se vengono considerati i soli percettori di reddito da lavoro, il che confina questa spiegazione ad un ruolo minore.

In relazione all'incidenza del prelievo diretto sul reddito nei vari decimi, emerge infine che un'imposizione progressiva su redditi così diversi, determina un minor prelievo (cioè un'aliquota media inferiore) per le donne, con l'unica e rilevante eccezione dei contribuenti appartenenti al primo decimo, per il quale la nota esclusione dei dipendenti e collaboratori a più basso reddito dal cosiddetto "bonus 80 euro mensili" potrebbe determinare un minor ruolo compensativo di questo assegno[280].

Tavola 4.2.1.2 Numerosità, redditi medi e aliquote medie uomini e donne per tipo di reddito prevalente.

Tipo di reddito prevalente	Numero		Reddito medio			Aliquota		
	%		Euro		% Donne (*)			Gap di genere (**)
	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	
Lavoro dipendente e assimilati	*55,4*	*44,6*	26.523	19.477	*73,4*	*21,3*	*15,9*	-5,4
Pensioni imponibili o esenti	*46,7*	*53,3*	22.898	14.522	*63,4*	*21,1*	*16,1*	-5
Collaborazione coordinata e amministratori società	*60,8*	*39,2*	42.757	20.625	*48,2*	*30,8*	*25,2*	-5,5
Lavoro autonomo	*63,2*	*36,8*	29.190	15.632	*53,6*	*24,1*	*18,4*	-5,7
Capitale (immobili+mobili)	*23,6*	*76,4*	17.814	6.694	*37,6*	*22,4*	*17,8*	-4,6
Totale	*50,0*	*50,0*	25.614	15.249	*59,5*	*22,0*	*16,4*	-5,6

(*) Rapporto tra il reddito lordo medio delle donne e quello degli uomini.
(**) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato dell'aliquota delle donne e il dato degli uomini.
Fonte:
Fonte: elaborazioni Dipartimento delle finanze con modello di microsimulazione tax benefit.
elaborazioni con modello di microsimulazione tax benefit. Riportando il campione all'universo, il numero dei soggetti di sesso maschile è 21.112.000, il numero delle donne è invece 21.109.000.

Assume inoltre rilievo la quota di donne ripartite sulla base dei vari tipi di reddito prevalente: dipendente, collaboratore coordinato, autonomo, da pensione (Tavola 4.2.1.2). Le donne tendono ad accettare meno collaborazioni coordinate (va segnalato il "disturbo" statistico costituito dalla presenza degli amministratori di società, ad alto reddito e a forte presenza maschile) e a intraprendere meno attività autonome (tra i quali sono classificati sia commercianti ed artigiani, sia professionisti). In altre parole, sembra emergere una tendenza alla maggior presenza relativa femminile nel lavoro dipendente con una percentuale del 44,6 per cento contro le percentuali rispettivamente di 40 per cento per la collaborazione coordinata e 36,8 per cento per il lavoro autonomo. Questa più alta presenza femminile potrebbe essere ricondotta a una minore propensione al rischio delle donne in ambito lavorativo. Analogamente tendono ad essere maggiormente concentrate rispetto agli uomini tra i redditi da pensione, sostanzialmente la maggiore aspettativa di vita. All'interno delle categorie reddituali emerge che il reddito medio

[280] Il bonus 80 euro, per la sua sostanziale natura di assegno e non di imposta, non soffre di problemi di incapienza e raggiunge interamente ogni soggetto che ne abbia diritto.

femminile è nettamente inferiore a quello maschile, con picchi raggiunti tra i collaboratori, gli autonomi e i redditi patrimoniali.

Al fine di comprendere eventuali dinamiche relative alle code estreme della distribuzione dei redditi, è possibile focalizzare l'attenzione sulla parte più alta della distribuzione del reddito, ovvero sul top 10% , ma anche sul top 5% e sul top 1% dei contribuenti[281]. In questo caso per la classificazione dei soggetti (in decimi, ventesimi, centesimi), è stata presa in considerazione la distribuzione del reddito monetario e non del reddito equivalente poiché, prescindendo dalla situazione economica familiare di riferimento (non è rilevante in questo caso la confrontabilità tra situazioni economiche omogenee), interessa osservare la quota di uomini e donne presente nel 10%, nel 5% e nell'1% dei soggetti a reddito più elevato. In definitiva, nella classificazione dei soggetti non assume rilevanza né l'azione redistributiva del sistema *tax-benefit* nella determinazione del reddito disponibile, né la composizione familiare per la determinazione del reddito equivalente. La distribuzione dei soggetti, quindi, discende dalla distribuzione primaria dei redditi.

Le donne sono sotto-rappresentate al vertice della distribuzione e la loro quota tende a diminuire all'aumento della scala di reddito: poco più di un quarto (26,5 per cento) del 10% dei soggetti a reddito più elevato è costituito da donne; tale percentuale scende al 23,7 per cento con riferimento al top 5% della distribuzione e si riduce al 16,2 per cento considerando i soggetti appartenenti al top 1%. I valori medi dei redditi delle donne sono sensibilmente più bassi di quelli degli uomini in tutte le partizioni considerate (Tavola 4.2.1.3).

Tavola 4.2.1.3 Numerosità e redditi medi di uomini e donne nel top 10%, top 5% e top 1% della distribuzione dei redditi.

Percentili del reddito monetario	Numero %		Reddito medio Euro		% Donne (*)
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Top 10%	*73,5*	*26,5*	71.405	59.545	*83,4*
Top 5%	*76,3*	*23,7*	97.472	79.863	*81,9*
Top 1%	*83,8*	*16,2*	196.516	152.773	*77,7*
TOTALE	*50,0*	*50,0*	25.612	15.246	*59,5*

(*) Rapporto tra il reddito lordo medio delle donne e quello degli uomini. I dati relativi ai redditi sono diversi rispetto a quelli esposti nelle tavole precedenti poiché la classificazione è basata sul reddito monetario e non sul reddito equivalente.
Fonte: elaborazioni Dipartimento delle finanze con modello di microsimulazione tax benefit.

L'attuale sistema di prelievo sulle persone fisiche mantiene un profilo di sostanziale neutralità rispetto al genere sotto il profilo della redistribuzione, pur contrastando in maniera meno efficace che in altri Paesi l'inattività e il basso reddito dei secondi percettori. Prevede, inoltre, un'articolata serie di agevolazioni per determinati tipi di reddito, per la presenza di figli (o altri soggetti) fiscalmente a carico, per il sostenimento di determinate spese meritorie.

Il sistema riconosce, comunque, in maniera indiretta, un trattamento più favorevole alle famiglie in cui entrambi i componenti lavorano: a parità di reddito familiare, una coppia di lavoratori registra un carico fiscale minore rispetto a una coppia dove il reddito è percepito da un solo

[281] L'analisi applica al caso italiano la metodologia proposta da Atkinson et al. (2016), *Top incomes and the gender divide*, Melbourne Institute Working Paper No. 27/16.

soggetto mentre il secondo non lavora. Tale effetto, proprio dei sistemi individuali e progressivi, sembra in linea con la letteratura economica: chi non lavora ha presumibilmente maggior tempo a disposizione, ad esempio, per la tutela della casa (dei figli o degli anziani), e quindi potrebbe sostenere minori costi per l'acquisto di servizi specifici. Una coppia bireddito, per contro, avrà maggiori necessità di acquistare sul mercato servizi specifici per la casa e per la famiglia.

Dato il carattere generalizzato di tale sostegno indiretto alle famiglie bireddito (in cui la donna lavora), l'attuale sistema non riconosce forme di sostegno alle cosiddette "mamme lavoratrici", attraverso misure specifiche riservate alle donne che dopo la nascita di un figlio continuano a lavorare con regolarità. Le attuali misure fiscali a sostegno dei figli (detrazioni), possono infatti essere fruite da entrambi i genitori (se la donna non lavora ne fruisce per intero l'uomo), così come gli assegni al nucleo familiare, quando spettanti, prescindono dalla posizione lavorativa della donna e possono essere erogati, anche a fronte del solo reddito dell'uomo (cfr. paragrafo 4.3). Stesso discorso vale per le misure a sostegno della natalità (bonus bebè, assegno di maternità, etc. che prescindono dalla condizione lavorativa della donna quando non addirittura dalle condizioni economiche[282].

4.2.2 Rientro dei cervelli

La normativa sul cosiddetto rientro dei cervelli - approvata con legge n. 238/2010 - prevede che si applichi un regime fiscale agevolato che consiste 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). Possono accedere a tale agevolazione fino al 31 dicembre 2017, i cittadini dell'Unione europea che abbiano risieduto continuativamente per almeno ventiquattro mesi in Italia, che abbiano studiato, lavorato o conseguito una specializzazione *post lauream* all'estero e abbiano deciso poi di rientrare in Italia entro il 31 dicembre 2015. I beneficiari della misura, anziché godere delle agevolazioni di cui sopra per il 2016 e 2017, hanno la possibilità di aderire alle agevolazioni di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 147/2015 fino al 2020. Inoltre, la legge 232/2016 ha reso permanente la normativa di cui al decreto legge 78/2010, relativa al rientro in Italia di docenti e ricercatori.

Sulla base degli ultimi dati disponibili (anno d'imposta 2016), i soggetti che hanno beneficiato della misura sono 4.825, per il 40 per cento di genere femminile. Il reddito da lavoro dipendente medio dichiarato dai soggetti rientrati è pari a 102.689 euro, un livello molto più elevato rispetto al reddito medio da lavoro dipendente dichiarato dai contribuenti italiani, a conferma del fatto che la misura ha effettivamente attratto il rientro di lavoratori particolarmente qualificati. Il reddito medio dichiarato dalle donne, anche se è inferiore a quello dichiarato dagli uomini (76.858 euro contro 119.614 euro) è comunque molto più elevato del reddito medio dei contribuenti italiani.

---

[282] A tal proposito è interessante segnalare l'esperienza del "childcare elements" nell'ambito del "Working Tax Credit" del sistema britannico. Nell'ambito del sostegno riconosciuto alle famiglie di lavoratori, viene prevista una quota a copertura dei costi per l'assistenza all'infanzia: tale agevolazione è destinata a nuclei mono e biparentali con figli al di sotto di una certa età, in cui entrambi i genitori, o il solo presente, lavorino per un numero minimo di ore a settimana e che effettivamente sostengano determinate spese per la tutela dei figli. Il beneficio copre il 70 per cento delle spese di assistenza all'infanzia dichiarate, fino a un limite massimo riconosciuto per queste ultime, assicurando in questo modo la possibilità per i coniugi di continuare a lavorare, sostenendo parte delle spese necessarie all'assistenza dei figli (asili, mense, trasporti...).

Di conseguenza 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 aver dato benefici alle donne in misura proporzionalmente superiore. Infatti, analizzando l'insieme dei lavoratori con redditi medio alti (superiori a 55.000 euro) si osserva che solo il 24 per cento del totale è costituito da donne, mentre ponendo l'attenzione sui lavoratori qualificati rientrati dall'estero grazie all'agevolazione, la quota delle donne sale al 40 per cento del totale.

4.2.3 Lavoro autonomo e imprenditoria: regime di vantaggio (ora regime forfettario)

Il 2015 è l'ultimo anno di adesione al regime fiscale di vantaggio, successivamente sostituito dal regime forfettario (legge 190/2014) che dal 2016 è l'unico regime agevolato cui possono aderire i titolari di partita IVA con un volume di ricavi inferiore ad una soglia differenziata in base all'attività esercitata. Con riferimento all'anno d'imposta 2016, il regime di vantaggio coesiste con il regime forfettario per i molti soggetti che vi avevano aderito negli anni precedenti.

Il regime di vantaggio prevede un sistema di tassazione agevolata per quei contribuenti che producano reddito da lavoro autonomo o reddito d'impresa in presenza di alcuni parametri (ricavi al di sotto di 30.000 euro, assenza di dipendenti e acquisto di beni strumentali per un valore non superiore ai 15.000). Per accedere a tale regime occorre:

a) non aver esercitato nei tre anni precedenti attività d'impresa o lavoro autonomo, neppure in forma associata o in qualità di collaboratore familiare;

b) non deve trattarsi di mera prosecuzione di attività precedentemente svolta sotto forma di lavoro dipendente o autonomo; è fatto salvo il caso in cui l'attività precedentemente svolta consista nel periodo di pratica obbligatoria per l'esercizio di arti e professioni;

c) se l'attività costituisce proseguimento di attività svolta da altro soggetto l'ammontare dei ricavi dell'anno precedente non deve essere superiore a 30.000 euro.

Il regime ha una durata di cinque anni ma tale limite viene meno in presenza di contribuenti con meno di 35 anni che possono continuare ad applicarlo fino al compimento del 35-esimo anno. Il regime prevede l'esonero dal pagamento di IVA e Irap e l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'imposta sui redditi e relative addizionali con un'aliquota del 5 per cento.

Per quanto concerne il regime forfettario, introdotto a partire dal 2015, possono aderire le persone fisiche che hanno ricavi/compensi non superiori a determinate soglie, differenziate a seconda dei settori di attività. L'adesione è concessa anche a coloro che hanno redditi da lavoro dipendente prevalente rispetto al reddito agevolato purché la somma di tutti i redditi (da lavoro dipendente e a tassazione agevolata) non sia superiore a 20.000 euro. La tassazione agevolata prevede la determinazione forfettaria del reddito imponibile (attraverso l'applicazione di coefficienti di redditività distinti per codice ATECO 2007) e l'applicazione di un'aliquota pari al 15 per cento. Per le nuove attività l'aliquota è ridotta al 5 per cento per i primi cinque anni.

In linea con quanto già osservato sulla base delle dichiarazioni relative all'anno d'imposta 2015[283], si osserva un maggior utilizzo da parte delle donne dei regimi agevolati rispetto al regime ordinario Irpef. I contribuenti di genere femminile che nel 2016 hanno usufruito dei regimi agevolati rappresentano oltre il 42 per cento del totale dei beneficiari. Tale percentuale risulta maggiore

[283] Per quanto riguarda l'incremento relativo al regime forfettario, si deve tenere conto del fatto che, nel 2016, i nuovi soggetti possono aderire solo a questo regime agevolativo. Sussiste il regime di vantaggio per quei soggetti che vi avevano aderito negli anni precedenti.

della percentuale di presenza femminile nelle altre tipologie reddituali considerate. Osservando il reddito medio, si osserva come le donne nei regimi agevolati dichiarino importi percentualmente più vicini a quelli degli uomini rispetto ai soggetti in regime ordinario Irpef: le donne dichiarano il 91 per cento del reddito degli uomini in regime forfettario e il 90 per cento in quello di vantaggio contro l'88 per cento del reddito d'impresa in contabilità ordinaria, il 76 per cento del reddito d'impresa in contabilità semplificata e il 73 per cento per i redditi da lavoro autonomo (Tavola 4.2.3.1).

Tavola 4.2.3.1 Reddito di specie distribuito per genere e per tipologie reddituali: Focus Minimi.

Anno d'imposta 2016	Donne		Uomini	
	Frequenza	Reddito Medio (euro)	Frequenza	Reddito Medio (euro)
Reddito d'impresa in contabilità ordinaria	23.342	40.761	83.229	46.261
Reddito d'impresa in contabilità semplificata	332.790	16.236	1.019.750	21.483
Reddito di lavoro autonomo	235.051	34.586	506.396	47.126
Reddito al netto delle perdite soggetto ad imposta sostitutiva (Regime di vantaggio)	158.797	10.198	210.830	11.294
Reddito al netto delle perdite soggetto ad imposta sostitutiva (Regime forfettario)	177.975	7.494	255.633	8.204

Fonte: Dipartimento delle Finanze - Statistiche sulle dichiarazioni dei redditi.

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

Gli interventi rivolti alla riduzione delle differenze di genere possono avere diversi effetti sul bilancio dello Stato. Possono prevedere l'erogazione di una spesa oppure non avere alcun effetto finanziario poiché sono rivolti unicamente alla regolamentazione di un determinato settore. Inoltre, in alcuni casi, producono minori entrate tramite l'introduzione di un'agevolazione fiscale.

Le agevolazioni fiscali ancora vigenti e finalizzate direttamente a minimizzare le differenze di genere intervengono principalmente nell'ambito della conciliazione tra la vita privata e la vita professionale. In tal senso opera, ad esempio, la deduzione dei contributi previdenziali e assistenziali per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza familiare fino all'importo di 1.549,37 euro, introdotta dalla legge n. 342/2000.

Tra le detrazioni dal reddito rientra quella, pari al 19 per cento, per le spese sostenute per la retribuzione di addetti all'assistenza, anche tramite colf e badanti, per le persone non autosufficienti. Una ulteriore detrazione, pari anch'essa al 19 per cento, è stata introdotta con la legge finanziaria 2006, relativamente alle spese derivanti dal pagamento delle rette degli asili nidi, ed è stata resa permanente dalla legge n. 203/2008.

I costi oggetto di tali agevolazioni sono sostenuti al fine di remunerare terzi esterni alla famiglia che svolgano 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 poter svolgere un'attività lavorativa.

I dati aggiornati alle dichiarazioni relative all'anno d'imposta 2016 risultano piuttosto stabili se confrontati con quelli dell'anno precedente. Non si riscontra una significativa differenza né nel numero di beneficiari, né nell'ammontare di deduzione/detrazione corrispondente. Le detrazioni delle spese per addetti all'assistenza personale e le deduzioni dei contributi per addetti ai servizi domestici e familiari, sono utilizzate prevalentemente da donne, sia in termini di frequenze che di ammontare. Al contrario, la detrazione delle spese per la frequenza di asili nido risulta essere utilizzata prevalentemente da soggetti di genere maschile (Tavola 4.3.1).

Questi risultati vanno considerati alla luce della minor occupazione femminile che, per definizione, riduce le percentuali di utilizzo delle detrazioni e delle deduzioni per le donne. Inoltre va ricordato che, in un'ottica di massimizzazione delle detrazioni e delle deduzioni usufruibili, le famiglie ripartiscono tali incentivi tra i dichiaranti; pertanto, l'utilizzo dell'agevolazione da parte di un soggetto non indica necessariamente che solo tale soggetto usufruisca del servizio corrispondente.

Tavola 4.3.1. Frequenza e ammontare delle detrazioni e deduzioni

Detrazioni e Deduzioni Anno di Imposta 2016	Uomini		Donne			
	Frequenza	Ammontare	Frequenza	Ammontare	% Frequenza sul totale	% Ammontare sul totale
Detrazione delle spese per addetti all'assistenza personale (19%)	46.920	86.337.430	78.297	149.677.219	*62,5*	*63,4*
Detrazione delle spese per la frequenza di asili nido (19%)	162.332	87.993.257	139.710	75.505.309	*46,3*	*46,2*
Deduzione dei contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	257.826	198.134.770	332.096	251.260.362	*56,3*	*55,9*

Fonte: Dipartimento delle Finanze.

5. Le spese del bilancio dello Stato 2017 secondo una prospettiva di genere

5.1 Metodologia generale

La costruzione del bilancio di genere comporta un riesame o una "riclassificazione" delle spese del bilancio dello Stato alla luce di una valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne e l'individuazione di indicatori per monitorare le azioni intraprese con le risorse al fine di incidere sulle disuguaglianze di genere, nonché la loro associazione alle strutture del bilancio contabile.

Sono coinvolti in questo esercizio i centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato e la Presidenza del Consiglio dei Ministri, quali soggetti attivi delle politiche di bilancio. L'individuazione degli impatti di un intervento o di una politica pubblica *ex-post* non è un'attività semplice e richiede un investimento specifico e competenze adeguate.

La riclassificazione e il censimento delle attività svolte dalle amministrazioni sono un primo passo per segnalare le aree del bilancio sulle quali concentrare gli sforzi. Il bilancio di genere sarà tanto più efficace quanto più le amministrazioni si doteranno di sistemi per il monitoraggio degli interventi realizzati, rafforzeranno la produzione di indicatori articolati per genere (non solo relativi al proprio personale, ma anche ai fenomeni economico-sociali che le politiche settoriali intendono affrontare) e avvieranno attività di valutazione degli esiti degli interventi, anche sotto il profilo del genere.

Va inoltre ricordato che la riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato offre una rappresentazione parziale degli interventi che si propongono di agire sui divari di genere o potrebbero farlo indirettamente. Diverse misure di regolamentazione introdotte in anni recenti sono di interesse per comprendere come le politiche pubbliche affrontano alcuni importanti divari di genere, ma queste non producono oneri in termini di bilancio pubblico (per esempio, le quote di genere nelle leggi elettorali, le norme sul femminicidio, etc.). Inoltre, alcune delle politiche che 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). Anche qualora un intervento sia finanziato esclusivamente dal bilancio statale, la spesa contabilizzata in un determinato esercizio finanziario (impegno o pagamento) non sempre corrisponde alla spesa effettiva sull'economia nello stesso anno.

Non è detto che le spese destinate alle donne abbiano la finalità o l'effetto di promuovere l'equità di genere

Nell'ambito dell'esercizio di riclassificazione, uno degli elementi su cui si tenta di porre l'attenzione è la distinzione tra i destinatari della spesa in termini di genere e possibili effetti della stessa sui divari di genere. Non è, infatti, detto che tutte le spese destinate alle donne abbiano la finalità e/o l'effetto di ridurre diseguaglianze di genere, cosi come non tutte le spese che hanno l'obiettivo di produrre una maggiore equità di genere sono destinate esclusivamente alle donne. Per esempio, l'estensione dei congedi di paternità qualora la madre sia una lavoratrice autonoma (che è un onere per il bilancio statale contabilizzato nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, capitolo 3530/08)[284] è destinato esclusivamente a uomini ma può avere dei significativi impatti anche sulle donne, favorendo la loro partecipazione al mercato del lavoro. Al contrario, gli incentivi ai pre-pensionamenti femminili (la cosiddetta "opzione donna", i cui oneri sono contabilizzati nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, capitolo 4354/13) sono riservati alle donne ma potrebbero avere l'effetto di favorire il loro contributo alle attività di cura della famiglia a scapito di una più equa divisione del lavoro pagato e non pagato tra i generi.

Il bilancio di genere non consiste quindi nella mera evidenziazione della quantità di risorse erogate in favore delle donne; richiede una riflessione sulla diversa misura con cui gli interventi finanziati tramite una spesa dello Stato possono contribuire a mitigare le diseguaglianze esistenti nell'economia e nella società - siano essi erogati in favore di uomini o donne o entrambi.

Gli elementi informativi desumibili dall'articolazione del documento contabile possono contribuire alla riclassificazione del bilancio in una prospettiva di genere

Le linee guida per la riclassificazione del bilancio dello Stato in una prospettiva di genere[285], riprendono i criteri già adottati, in via sperimentale, per l'analisi del consuntivo 2016[286], introducendo ulteriori elementi per affinare l'analisi e per agevolare il coordinamento e l'uniformità dell'esercizio.

L'analisi richiede una distinzione della spesa in base alle seguenti categorie:

- spese "**neutrali**", relative alle misure non connesse al genere (codice 0);
- spese "**destinate a ridurre le disuguaglianze di genere**", relative alle misure direttamente riconducili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità (codice 1);
- spese "**sensibili**", relative alle misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne (codice 2).

---

[284] L'autorizzazione di spesa è il DLG n. 148/2015 art. 43, comma 2 che proroga oltre il 2015 i benefici di cui agli articoli dal 2 al 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80. In particolare, con l'articolo 5 viene estesa la possibilità di usufruire dei congedi di paternità anche qualora la madre sia una lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità giornaliera prevista per alcune categorie di lavoratrici limitatamente al periodo di gravidanza e per quello successivo al parto (lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, pescatrici).

[285] Circolare RGS del 6 aprile 2018, n. 15, cfr. http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2018/circolare_n_15_2018/

[286] Cfr. decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 16 giugno 2017 (http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/07/26/17A05165/sg)

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.

Il capitolo costituisce l'unità elementare di bilancio ai fini della gestione e della rendicontazione delle spese e può essere ulteriormente suddiviso in piani gestionali. I capitoli hanno un corredo informativo esteso in termini sia economici che funzionali. Per dar conto della natura economica della spesa, i capitoli sono classificati per titolo e categoria in maniera coerente e raccordabile con i criteri di classificazione del sistema europeo dei conti nazionali e regionali (SEC 2010).

Per dar conto della finalità della spesa, i capitoli sono classificati secondo la COFOG (*Classification Of Functions Of Government*) e secondo le missioni e i programmi. L'adozione di una struttura per missioni e programmi – in una prima fase con funzioni informative (nel 2008) e, successivamente, con funzioni autorizzatorie (a partire dell'esercizio finanziario 2011) – ha costituito un passo rilevante nella direzione di conferire maggiore evidenza alla dimensione delle risorse assegnate, alle funzioni e agli obiettivi perseguiti con la spesa pubblica, consentendo una maggiore integrazione tra il sistema del bilancio ("ciclo finanziario") e il sistema di programmazione e controllo ("ciclo della performance")[287]. Dall'esercizio 2017 l'articolazione del bilancio dello Stato è stata arricchita di un ulteriore dettaglio di carattere funzionale: le "azioni" sottostanti i programmi[288]. Le azioni, pur non modificando il livello di aggregazione del bilancio cui corrisponde l'unità di voto parlamentare (che rimane il programma di spesa), specificano in modo più dettagliato "a cosa sono destinate" le risorse pubbliche. Ogni programma è assegnato a un centro di responsabilità amministrativa (dipartimento o direzione generale del ministero), a cui ne è affidata la gestione.

In aggiunta a questi elementi anagrafici, che assieme alla denominazione dei capitoli e piani gestionali del bilancio possono palesare caratteristiche della spesa utili per la riclassificazione, nel bilancio di previsione sono indicati, per ciascuna unità elementare, una o più autorizzazioni di spesa. Le autorizzazioni di spese sono le fonti legislative che indicano l'assunzione dell'onere a carico dello Stato e i meccanismi che lo determinano. L'autorizzazione di spesa richiama, generalmente, la finalità della stessa e reca elementi per la sua quantificazione finanziaria nella fase di previsione del bilancio.

Nessuno di questi elementi risponde direttamente alla domanda di quanto e cosa si spende per ridurre le diseguaglianze di genere o quali spese possono essere sensibili al genere. A volte l'autorizzazione di spesa è una norma che istituisce un intervento specificatamente destinato a ridurre le diseguaglianze di genere. Limitarsi alle norme non consentirebbe, tuttavia, di individuare le altre spese che le amministrazioni, nell'ambito delle attività complessive e più varie, destinano comunque a mitigare i divari di genere, né di 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.

D'altra parte missioni, programmi e azioni sono livelli troppi aggregati della spesa e raramente è possibile attribuire ad essi un'unica categoria classificatoria di genere (neutro, sensibile o diretto a ridurre le diseguaglianze di genere). Per contro, alcune categorie economiche della spesa tendono a escludere la possibilità di impatti sul genere: per esempio il «rimborso passività finanziarie» e gli

---

[287] Articolo 21, comma 2 della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

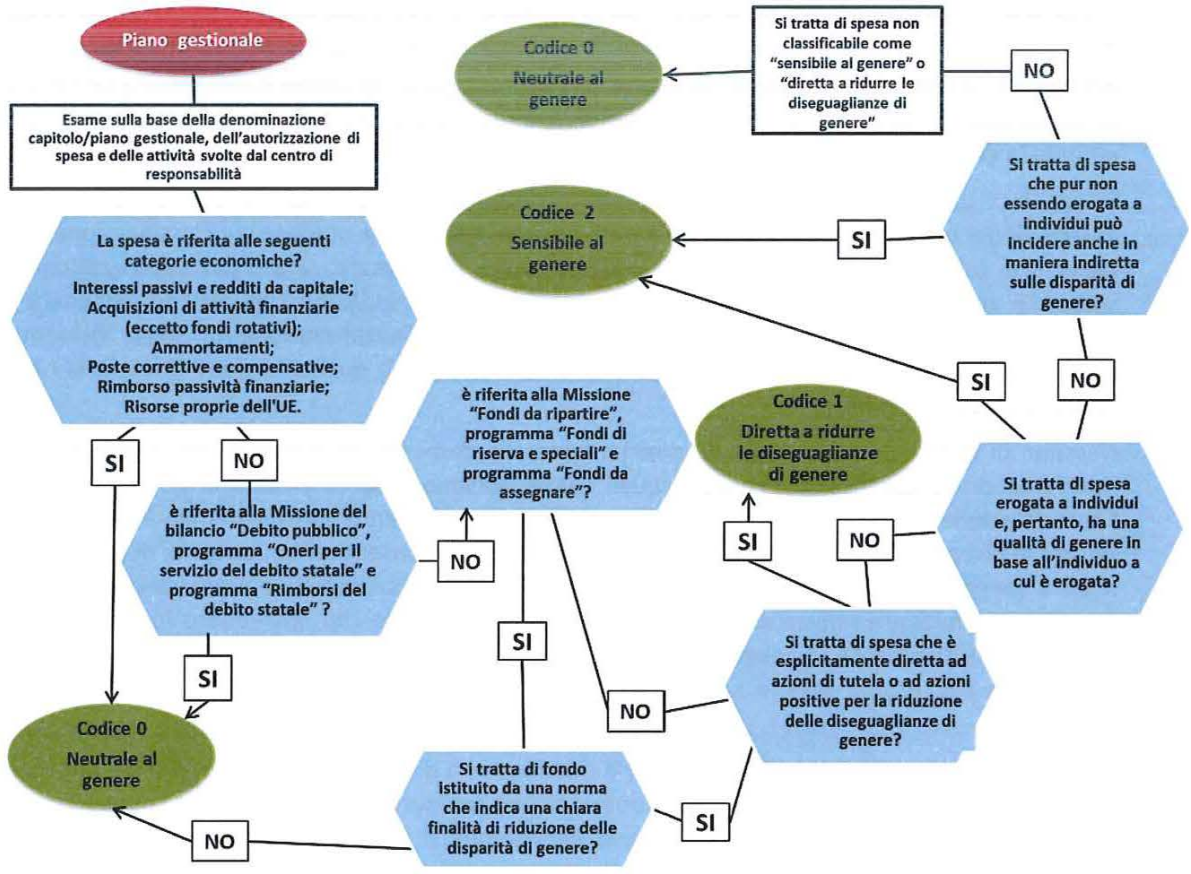
[288] Le azioni del bilancio sono previste dall'articolo 2 del decreto legislativo del 12 maggio 2016, n. 90 che introduce l'articolo 25-bis della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

«interessi passivi» o le «poste correttive e compensative» che non corrispondono a oneri per interventi veri e propri e sono per questo considerati neutrali.

Considerato che l'esercizio di riclassificazione in una prospettiva di genere deve poggiarsi a qualcuna delle dimensioni tracciate nel bilancio dello Stato, le linee guida indicano di effettuare l'analisi a livello di capitolo/piano gestionale. In questo modo si tiene conto dell'articolazione più vicina all'unità gestionale. Si suggerisce di condurre l'esame a partire dalla denominazione del capitolo/piano gestionale, dei suoi attributi classificatori e delle autorizzazioni di spesa sottostanti alla fase di previsione. Per i capitoli di spesa che riguardano l'acquisto di beni e servizi, la formazione del personale e altre fattispecie non destinate a interventi finalizzati per norma, è tuttavia indispensabile la conoscenza di dettaglio del corrispondente centro di responsabilità amministrativa.

I passi seguiti per la riclassificazione dei piani gestionali secondo una prospettiva di genere sono illustrati schematicamente nella Figura 5.1.1.

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



Sono considerate **neutrali** (codice 0), le spese che non hanno impatti né diretti né indiretti di genere, quali:

- quelle riferite agli interessi passivi e redditi da capitale, alle acquisizioni di attività finanziarie (a meno di specifici casi di istituzione di fondi rotativi con implicazioni di genere), agli ammortamenti, alle poste correttive e compensative, al rimborso delle passività finanziarie e alle risorse proprie dell'UE (individuabili dalla categoria economica indicata nel bilancio dello Stato);
- quelle riferite alla missione del bilancio "Fondi da ripartire", programma "Fondi di riserva e speciali" e programma "Fondi da assegnare" (a meno di specifici fondi indistinti al momento della previsione di bilancio, ma istituiti in base a una disposizione normativa che indica una chiara finalità di riduzione delle disparità di genere e dei fondi relativi alle componenti accessorie delle retribuzioni);
- quelle riferite alla missione del bilancio "Debito pubblico", programma "Oneri per il servizio del debito statale" e programma "Rimborsi del debito statale";
- quelle riferite all'utilizzazione delle risorse derivanti dal 2, 5 e 8 per mille, poiché i beneficiari delle risorse dipendono dalla scelta operata dai contribuenti e non dall'amministrazione;
- quelle riferite ai fitti, ai canoni e alle utenze, alla TARI, liti e arbitraggi, sicurezza e sorveglianza sui luoghi di lavoro, ossia al funzionamento delle strutture in senso stretto;
- quelle per missioni del personale nel caso in cui non sia possibile conoscere la specifica finalità o tale finalità non sia collegabile alle tematiche di genere;
- ogni altra spesa non classificabile come "sensibile al genere" o "diretta a ridurre le diseguaglianze di genere".

Sono, invece, **destinate a ridurre le diseguaglianze di genere** le spese direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive. Nell'approccio adottato, si cerca di evidenziare non solo le spese che riguardano interventi sull'economia e la società ma anche ma 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.

Schematizzando, anche alla luce delle considerazioni sopra esposte, sono da considerarsi destinate a ridurre le disuguaglianze di genere le spese riferite, per esempio, alle seguenti tipologie:

- le risorse erogate esclusivamente a donne per ridurre un divario di genere noto (per esempio, per l'imprenditorialità femminile, per la maternità, ricoveri per donne vittime di violenza, etc.);
- le risorse erogate esclusivamente a uomini per ridurre un divario di genere noto (per esempio, progetti per le competenze in italiano degli studenti destinati solo a studenti maschi, misure di prevenzione degli incidenti stradali gravi promosse per gli uomini, etc.);
- gli incentivi finalizzati all'occupazione femminile;
- le risorse destinate a misure per la conciliazione delle esigenze vita-lavoro nell'ambito del pubblico impiego e del settore privato (per esempio, sostegno alla paternità e alla maternità, a forme di lavoro agile, etc.);
- le risorse destinate a misure rilevanti per assicurare la cura dei familiari (dirette a infanzia, anziani, non autosufficienti, etc.), fortemente correlate alle dinamiche occupazionali delle donne o al tempo di lavoro non retribuito;
- le spese destinate alla promozione delle pari opportunità di genere tramite campagne informative, convegni, eventi e altre forme di sensibilizzazione e promozione;

- le risorse destinate a soggetti pubblici o privati che hanno tra le principali finalità le pari opportunità di genere;
- le risorse destinate ad accordi o attività internazionali che si riferiscono alla protezione, alla tutela delle donne e della loro salute, alla riduzione della diseguaglianza di genere, alla non discriminazione delle donne, etc.;
- le spese trasferite ad altre amministrazioni pubbliche e a organismi internazionali, qualora la specifica finalità di genere risulti dall'autorizzazione di spesa, dalla missione costitutiva dell'ente o dell'organizzazione destinataria, oppure sulla base di uno specifico indirizzo emanato dall'amministrazione che trasferisce le risorse con riferimento all'esercizio finanziario esaminato;
- le spese per studi, ricerche, indagini, osservatori, sistemi informativi che consentono di misurare, analizzare e/o valutare le disparità di genere nell'ambito del lavoro, dell'economia, della società, dell'istruzione, della salute e di altre aree delle politiche pubbliche;
- l'attività di ricerca scientifica di base o applicata con impatti sul genere (per esempio su specifiche patologie mediche legate al genere, su tecnologie utili ad affrontare fenomeni caratterizzati da forti divari di genere, etc.);
- le spese per la formazione del personale o di terzi che abbiano contenuti volti a porre l'attenzione sulle pari opportunità di genere;
- spese di addestramento del personale militare e delle forze dell'ordine se l'oggetto della formazione ha riguardato la sensibilizzazione rispetto a questioni di genere, specifiche competenze da acquisire per analizzare e produrre dati per genere, oppure se è stata prevalentemente destinata a personale femminile, in considerazione degli esistenti divari di genere nella composizione del personale di tali comparti;
- spese per l'assistenza morale e per il benessere del personale destinate a iniziative di conciliazione vita-lavoro o alla promozione di un ambiente lavorativo consapevole delle problematiche di genere;
- spese riferite a incarichi, commissioni, convenzioni stipulate dall'amministrazione con vari soggetti qualora l'oggetto dell'incarico, la finalità della commissione, la finalità della convenzione siano riconducibili a questioni riferibili a interventi diretti a promuovere le pari opportunità di genere, lo studio o l'analisi di fenomeni caratterizzati da rilevanti disuguaglianze di genere;
- spese per i sistemi informativi dell'amministrazione, se il sistema è finalizzato al monitoraggio di fenomeni caratterizzati da disparità di genere rilevanti o di interventi volti alla riduzione della diseguaglianze di genere.

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 diseguaglianze di genere o solo parzialmente e, in tal caso, di indicare la percentuale di spesa in termini di stanziamenti, impegni e pagamenti destinata alla riduzione delle diseguaglianze di genere.

Poiché l'erogazione della spesa a uno o l'altro genere non è sufficiente per determinare che sia destinata a ridurre le diseguaglianze di genere, si è posta l'esigenza di una maggiore attenzione all'analisi delle misure di trasferimento monetario alle donne. Le donne sono nel contesto italiano le principali fornitrici di lavoro di cura in famiglia e alcune politiche di trasferimento monetario potrebbero accentuare questo ruolo tradizionale della donna a scapito di una più equa divisione del lavoro pagato e non pagato.

Alcune spese potrebbero apparire, a prima vista, "neutrali" pur celando effetti indiretti rilevanti sui divari di genere

Per spese **sensibili (codice 2)** si intendono, in linea generale, le spese che sono erogate a individui o destinate ad essi attraverso trasferimenti ad altri soggetti, sia di parte corrente sia in conto capitale. Queste potrebbero indirettamente avere effetti (positivi o negativi) sui divari di genere esistenti, per via della specifiche caratteristiche e ruoli che uomini e donne hanno nella società.

Rientrano in questa categoria anche 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 quelle per l'istruzione scolastica o per il mantenimento e la formazione dei detenuti) potrebbero apparire, a prima vista, "neutrali" ma celare un diverso impatto sulle prospettive occupazionali e sul reddito individuale futuro delle donne e degli uomini.

Gli interventi sensibili al genere sono interessanti anche perché tramite una appropriata attenzione alla dimensione del genere nel loro disegno e realizzazione si potrebbero perseguire effetti positivi sulla riduzione delle diseguaglianze di genere, senza necessariamente generare oneri aggiuntivi sul bilancio pubblico.

Data la difficoltà di riconoscere la sensibilità al genere di alcune spese, le linee guida richiedono alle amministrazioni di individuare con maggiore puntualità la natura e le caratteristiche dei destinatari delle risorse erogate motivando in determinati casi anche le scelte operate.

Esempi di spese che potrebbero essere sensibili al genere sono:

- risorse destinate alla produzione di servizi individuali erogati direttamente dall'amministrazione statale come l'istruzione scolastica e il mantenimento dei detenuti;
- risorse destinate a interventi che hanno effetti sulla redistribuzione dei redditi verso specifici segmenti della popolazione, caratterizzati da una forte prevalenza di genere;
- risorse destinate a misure di assistenza che potrebbero avere un impatto diverso su uomini e donne per le loro diverse caratteristiche sociali ed economiche;
- risorse destinate a borse di studio concesse dall'amministrazione a individui che possono avere una diversa propensione a partecipare per via del genere;
- retribuzioni per il personale dipendente delle amministrazioni centrali dello Stato, incluse le parti accessorie in fondi da ripartire con specifici atti amministrativi.

Spese per il personale delle amministrazioni centrali dello Stato

Una parte rilevante della spesa dello Stato, trasversale a tutti i Ministeri, riguarda le retribuzioni del personale dipendente (categorie economiche 1 e 3 – redditi da lavoro dipendente e imposte pagate sulla produzione). Si tratta di circa il 16 per cento della spesa del bilancio dello Stato al netto del rimborso delle passività finanziarie (in termini di impegni).

La sperimentazione del bilancio di genere sul conto consuntivo del bilancio dello Stato per l'esercizio 2016 proponeva una contabilizzazione dettagliata per genere delle retribuzioni del personale al fine di individuare quanta parte è destinata a uomini e donne in base al genere del pubblico dipendente retribuito[289]. Come già menzionato il destinatario della spesa non è un

[289] L'analisi era stata effettuata sulla base di elaborazioni che tengono conto del codice fiscale dei dipendenti indicato nei cedolini stipendiali mensili prodotti da Noi-PA, il sistema informativo gestito dal Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi del Tesoro (DAG) del Ministero dell'economia e delle finanze

fattore necessario né sufficiente per individuare le spese del bilancio che possono avere un diverso impatto su uomini e donne. L'esercizio è stato utile per apprezzare il riflesso finanziario di una serie di divari esistenti tra lavoratori e lavoratrici dell'impiego statale evidenziati anche tramite l'analisi di una serie di indicatori fisici sul personale derivanti dal Conto annuale RGS. Non appare tuttavia particolarmente interessante ai fini del bilancio di genere.

Come sopra esposto, le linee guida adottate per la riclassificazione delle spese secondo una prospettiva di genere considerano tali spese "sensibili" equiparandole in generale a tutte le spese destinate a individui. Tale scelta classificatoria rappresenta una convenzione che tratta la spesa per il personale dello Stato come fosse un intervento sull'economia e non un fattore per la produzione o uno strumento per l'erogazione dei servizi e la realizzazione degli interventi pubblici. Con il bilancio di genere sul rendiconto 2017, si cerca pertanto di considerare le spese del personale in una diversa prospettiva, tenendo conto del fatto che sono strumentali alla realizzazione degli interventi statali; possono quindi avere o meno un impatto sul genere in relazione alla missione, programma o azione entro cui sono collocate[290]. Tale approccio è favorito dal fatto che, a partire dall'esercizio 2017, in relazione ai programmi viene generalmente individuata un'azione (denominata "spese per il personale del programma") che include le voci stipendiali per i dipendenti del centro di responsabilità corrispondente impegnate nello stesso programma[291].

L'azione "spese di personale per il programma" comprende:

- le retribuzioni da lavoro dipendente, inclusi gli straordinari e i buoni pasto;
- i connessi oneri sociali e le imposte sulla produzione a carico del datore di lavoro.

Nei casi in cui il personale statale eroga direttamente il servizio previsto dal programma di spesa, come nel caso dei programmi della missione "Istruzione" e "Ordine pubblico e sicurezza", alla generica denominazione dell'azione "Spese di personale del programma" si aggiunge una specificazione del comparto per distinguere tale personale da quello amministrativo/ministeriale. Le voci di spesa incluse nell'azione "Spese di personale per il programma" (a eccezione dei buoni pasto) sono in sostanza quelle erogate tramite il sistema del cosiddetto "cedolino unico"[292] del sistema Noi-PA[293]. Sono escluse dall'azione le spese non obbligatorie classificate nella voce redditi

---

(MEF), deputato alla gestione del trattamento economico del personale centrale e periferico della pubblica amministrazione, cfr. paragrafo 4.3 della Relazione al Parlamento sul bilancio dello Stato 2016, cfr. http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/

[290] Anche le osservazioni dell'Ufficio Parlamentare di Bilancio sul bilancio di genere 2016 suggeriscono una riflessione più approfondita sulla classificazione delle spese per il personale (cfr. http://www.upbilancio.it/wp-content/uploads/2017/08/Flash-4_2017.pdf)

[291] Tale peculiarità deriva, da un lato, dalla difficoltà di attribuire alle singole azioni un ammontare esclusivamente dedicato alle risorse umane e, dall'altro, dalla necessità di evitare che nell'ambito di un'azione possano essere incrementate voci di spesa attraverso la riduzione di quelle per il personale. Queste, infatti, dovranno comunque essere erogate indipendentemente dallo stanziamento di bilancio, mediante ordini collettivi di pagamento, in quanto relative a contratti già in essere.

[292] Il c.d. "cedolino unico" è il sistema di erogazione unificata delle competenze fisse e accessorie al personale delle Amministrazioni statali introdotto dalla legge finanziaria 2010 (articolo 2, comma 197, legge n. 191 del 2009) ed entrato in vigore dal 1° gennaio 2011. Con l'introduzione di tale sistema di pagamento, le competenze del personale sono erogate in maniera unificata, con il vantaggio di semplificare gli adempimenti e di consentire l'anticipazione del versamento delle ritenute fiscali e previdenziali relative, calcolate in maniera puntuale sull'ammontare complessivo delle competenze, incluse quelle accessorie, evitando rideterminazioni in sede di conguaglio di fine anno.

[293] Noi-PA gestisce l'insieme delle procedure informatiche e dei servizi informatici del Ministero dell'economia e delle finanze per la gestione anagrafica di ogni dipendente amministrato e per la gestione di tutti i servizi correlati (stipendiali e di presenze – assenze).

connesse a istituti specifici, come interventi assistenziali a favore del personale con particolari requisiti e indennità una tantum per particolari compiti o il vestiario del personale in uniforme, nonché le spese destinate al personale che non rappresentano elementi reddituali come gli asili nido per i figli dei dipendenti[294].

Costituisce un'eccezione a questo impianto generale il programma "Indirizzo politico", trasversale a tutti gli stati di previsione, la cui articolazione non prevede una specifica azione per le spese per il personale del programma, già ripartite nell'ambito delle altre azioni di cui è composto. All'interno dello stato di previsione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca i programmi "Istruzione del primo ciclo" e "Istruzione del secondo ciclo", sono composti principalmente da spese di personale del comparto scuola e tutte contribuiscono all'erogazione del servizio di istruzione, considerato "sensibile" al genere, indipendentemente dal fatto che in alcuni casi tali spese non hanno un'azione dedicata[295].

L'articolazione dei programmi per azioni consente di assegnare le risorse per il personale (ossia quelle dell'apposita azione) alle categorie della classificazione secondo una prospettiva di genere, stimando il loro utilizzo nella produzione di servizi o nell'erogazione degli interventi del bilancio. A partire dal bilancio 2018 sarà possibile avvalersi delle specifiche indicazioni delle amministrazioni fornite nella Nota integrativa sulla base degli anni-persona impiegati, come rilevati tramite il sistema di contabilità economica analitica (CONTECO)[296]. Per il rendiconto 2017, una prima ripartizione delle spese per il personale del programma[297] viene effettuata, nell'ambito di ciascun programma di spesa, in proporzione alla dimensione degli impegni di bilancio per spese neutrali, sensibili o dirette a ridurre le diseguaglianze di genere (pro-quota).

L'analisi considera le retribuzioni per il personale dei Ministeri (tutti i comparti contrattuali), ma non la 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.

5.2 Analisi del processo di riclassificazione

La riclassificazione secondo una prospettiva di genere viene effettuata da ciascuna amministrazione, attraverso la conoscenza diretta dell'attività svolta. Come già spiegato, il contributo dei singoli centri di responsabilità gestionale della spesa è infatti essenziale, in particolare per le spese che non hanno una finalità prestabilita da una disposizione normativa. Il processo di riclassificazione è stato disegnato per un confronto collaborativo tra il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e tutti i centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato, con l'ausilio degli Uffici centrali di bilancio.

La riclassificazione è stata effettuata sulla base di uno schema pre-compilato dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, recante laddove possibile una proposta di codice di genere.

---

[294] Queste spese rappresentano circa il 15 per cento di quelle afferenti alle categorie economiche 1 e 3 (in termini di impegni). Tra le poste più significative vi sono i versamenti che il Ministero dell'economia e delle finanze effettua annualmente alla gestione INPS (ex INPDAP) a titolo di contribuzione aggiuntiva per i trattamenti previdenziali dei dipendenti delle amministrazioni statali (10,8 miliardi in termini di impegni).

[295] In modo similare, anche per il programma "Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica" (sempre del Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca) una quota significativa di spese riguarda il personale del comparto scuola. Queste spese sono tuttavia individuate da due azioni specifiche.

[296] Gli "Anni persona" rappresentano la quantità di risorse umane utilizzate a qualsiasi titolo da un'amministrazione o da una sua articolazione organizzativa, espresse nell'arco temporale di un anno; pertanto il singolo dipendente impiegato per 12 mesi corrisponderà a 1 anno/persona.

[297] Restano escluse da questa ripartizione alcune poste di categoria economica 1 e 3 che, come prima indicato, non sono incluse nelle azioni denominate spese per il personale del programma.

Lo schema precompilato è stato quindi trasmesso ai centri di responsabilità amministrativa che, sulla base delle proprie informazioni, hanno apportato le opportune correzioni ed integrazioni.

Lo schema pre-compilato proponeva una riclassificazione preliminare per 14.011 piani gestionali su un totale di 15.761 piani gestionali attivi di cui si compone il bilancio dello Stato alla chiusura del consuntivo 2017. Tipicamente i piani gestionali relativi ad accordi internazionali, studi e ricerche, spese per il benessere o la formazione del personale, progetti relativi al sistema informativo interno, per i quali le informazioni desumibili dal bilancio non consentono di formulare alcuna ipotesi preliminare, sono invece stati trasmessi alle amministrazioni privi di classificazione (Tavola 5.3.1). Si tratta di capitoli e piani gestionali che riguardano tutte le amministrazioni, anche se i Ministeri che hanno dovuto apportare più integrazioni sono la Difesa (375 integrazioni), i Beni e le attività culturali (281 integrazioni) e l'Istruzione, università e ricerca (181 integrazioni).

Per 99 piani gestionali su 100, le amministrazioni hanno confermato le scelte di classificazione operate dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (la classificazione RGS è stata rettificata solo per 138 piani gestionali). I Ministeri che hanno apportato correzioni con maggiore incidenza sono la Salute (la classificazione RGS è stata rettificata nel 5 per cento dei casi), la Giustizia e l'Istruzione, l'università e la ricerca (per questi due ministeri il 3 per cento delle classificazioni proposte dalla RGS è stata rettificata). Al contrario, per lo Sviluppo economico, l'Ambiente e la tutela del territorio e del mare e i Beni e le attività culturali non è stata apportata alcuna modifica allo schema pre-compilato.

Circa la metà delle correzioni apportate segnalano che la spesa che era stata considerata inizialmente sensibile o diretta a ridurre le disuguaglianze di genere è in effetti da classificare neutrale, cioè priva di effetti diretti o indiretti sul genere. In particolare, la Salute e l'Istruzione, l'università e la ricerca sono le due amministrazioni che hanno maggiormente operato questa tipologia di correzione (31 e 26 piani gestionali rettificati rispettivamente). In altri casi, i piani gestionali che nello schema precompilato erano considerati neutrali vengono segnalati dall'amministrazione competente come sensibili o diretti a ridurre le disuguaglianze di genere (62 piani gestionali rettificati). Questo avviene in modo più evidente per l'Interno (25 rettifiche) e la Giustizia (13 rettifiche).

L'intero processo di riclassificazione ha messo in evidenza diverse criticità, alcune delle quali erano già state evidenziate nella prima sperimentazione del bilancio di genere per l'esercizio 2016:

- Permangono difficoltà a riconoscere le spese che sono destinate a ridurre le disuguaglianze di genere e si tende ad attribuire questa classificazione a tutte le spese che sono destinate alle donne. In alcuni casi, le amministrazioni hanno indicato anche la percentuale di risorse destinata a uomini e donne del relativo capitolo di spesa per missioni o indennità, senza che emerga l'effettiva finalità della stessa secondo una prospettiva di genere.
- In alcuni casi, tipiche misure per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro vengono considerate neutrali perché destinate in modo indifferenziato sia a uomini che a donne
- 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.
- Per i capitoli e i piani gestionali relativi a spese parzialmente dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, non è stato sempre possibile pervenire ad una stima della percentuale di spesa che è effettivamente assorbita dalla specifica finalità di genere.

- 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.
- 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.

Tali criticità potranno essere verosimilmente superate con il rafforzamento delle competenze tecnico-specialistiche del personale e favorendo un progressivo affinamento organizzativo delle strutture coinvolte. Proprio in quest'ottica la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, in collaborazione con il Ministero dell'economia e delle finanze – Ragioneria Generale dello Stato e la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità, ha predisposto uno specifico corso di formazione aperto al personale delle amministrazioni centrali dello Stato (Riquadro I.XV).

Riquadro I.XV – Formazione sul bilancio di genere

La sperimentazione condotta sul conto consuntivo dello Stato del 2016, ha dimostrato che il bilancio di genere richiede il coinvolgimento di numerosi attori, espressione di alte competenze specialistiche. Le esigenze di riclassificazione e, ancor più quelle di una effettiva individuazione ex-post degli effetti delle politiche del bilancio statale sul genere, richiedono infatti un approccio multidisciplinare in cui la conoscenza delle implicazioni economiche e sociali delle asimmetrie di genere sia accompagnata alla capacità di analisi e valutazione dell'impatto della spesa pubblica.

Per rafforzare le capacità delle amministrazioni di integrare una prospettiva di genere negli interventi di loro gestione diretta, la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, in collaborazione con la Ragioneria Generale dello Stato e il Dipartimento per le Pari Opportunità ha predisposto nel 2018 uno specifico corso di formazione aperto al personale delle amministrazioni centrali dello Stato e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il corso doveva anche servire a meglio indirizzare e coordinare le amministrazioni negli adempimenti richiesti per la predisposizione del bilancio di genere 2017 e per mettere in luce le possibili aree di miglioramento per l'evoluzione e la diffusione del bilancio di genere nel contesto dell'amministrazione italiana.

Il percorso formativo, si è svolto in due sessioni (Aprile e Maggio 2018) presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione ed è stato articolato in una parte teorica e in una tecnico-laboratoriale:

• la parte teorica (3 giorni pari a circa 15 ore frontali di lezione) ha fornito elementi conoscitivi sul processo e la struttura del bilancio dello Stato, inteso come strumento per dare attuazione alle politiche pubbliche. Sono stati quindi presentati gli scopi e gli strumenti utilizzati per elaborare bilanci di genere, con riferimento alle esperienze nazionali e internazionali. Infine, sono state discusse alcune tecniche di analisi di contesto per l'individuazione e la misurazione delle diseguaglianze di genere con l'ausilio di indicatori statistici, nonché l'utilizzo del *gender mainstreaming* quale strumento di indirizzo delle politiche di bilancio.

• la parte tecnico laboratoriale (2 giorni pari a 10 ore) è stata concepita come occasione utile all'acquisizione di conoscenze metodologiche nell'ambito del monitoraggio delle politiche settoriali relative alle pari opportunità di genere e all'applicazione pratica del bilancio di genere. Attingendo alle esperienze maturate nel contesto delle amministrazioni locali italiane, sono stati quindi discussi alcuni casi di studio concreti.

Nel complesso, le due sessioni del percorso formativo hanno visto la partecipazione di 40 discenti (32 funzionari e 8 dirigenti), in rappresentanza di 11 delle 14 amministrazioni coinvolte nel bilancio di genere.

A conclusione delle sessioni del corso di formazione sono state previste due giornate destinate a un confronto tra organizzatori, docenti e partecipanti sull'efficacia della formazione sia a livello di conoscenza degli argomenti oggetto del corso, sia sul grado di miglioramento dei comportamenti lavorativi e dei processi organizzativi nonché per aprire prospettive e fornire indicazioni sugli eventuali sviluppi futuri del percorso formativo.

Figura I.XV.I: Numero di partecipanti al corso di formazione sul bilancio di genere per amministrazione di appartenenza (prima e seconda sessione – Aprile e Maggio 2018).

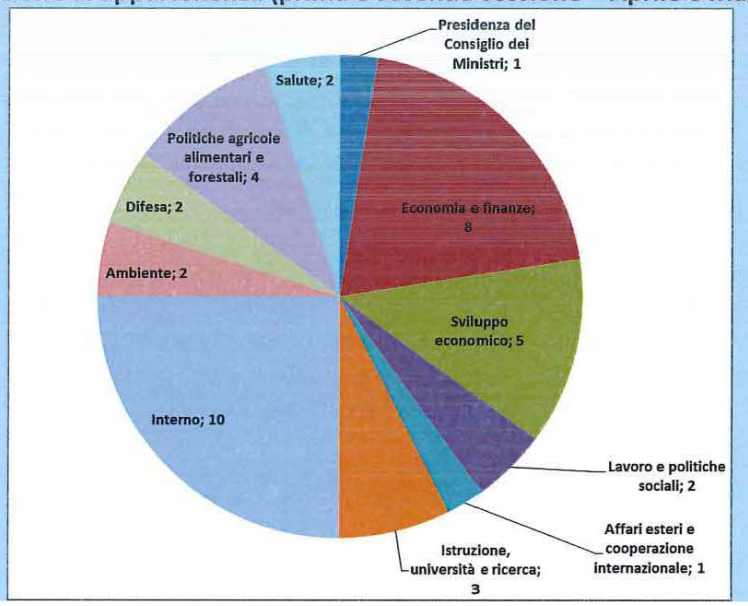


Tavola 5.2.1:Integrazioni e di rettifiche alla classificazione precompilata RGS. Numero di piani gestionali integrati o rettificati. Conto consuntivo del bilancio dello Stato 2017.

Amministrazione	Totale PG	PG classificati da RGS	Integrazioni alla classificazione precompilata RGS		rettifiche alla classificazione precompilata RGS	
			Integrazioni	% (sul totale dei PG non classificati da RGS)	Rettifiche	% (sul totale dei PG classificati da RGS)
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	2.093	1.856	176	74,3	13	1
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	1.188	1.102	86	100,0	0	0
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	902	821	80	98,8	4	0
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	674	518	156	100,0	15	3
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	581	543	38	100,0	9	2
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	1.191	1.010	181	100,0	30	3
MINISTERO DELL'INTERNO	1.362	1.182	178	98,9	25	2
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	950	919	31	100,0	0	0
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	2.175	2.111	64	100,0	1	0
MINISTERO DELLA DIFESA	1.684	1.308	375	99,7	8	1
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	661	604	57	100,0	1	0
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	1.533	1.332	201	100,0	0	0
MINISTERO DELLA SALUTE	767	705	62	100,0	32	5
Totale	15.761	14.011	1.685	96,3	138	1,0

Tavola 5.2.2:Rettifica alla classificazione precompilata RGS. Numero di piani gestionali rettificati in neutrali rispetto al genere e numero di piani gestionali originariamente classificati come neutrali rettificati in altra categoria. Conto consuntivo del bilancio dello Stato 2017.

Amministrazione	Piani gestionali rettificati come neutrali		Piani gestionali originariamente neutrali riclassificati in altra categoria	
	Numero PG	% (sul totale dei PG rettificati)	Numero PG	% (sul totale dei PG rettificati)
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	7	54	6	46
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	0	-	0	-
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	1	25	3	75
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2	13	13	87
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	0	0	9	100
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	26	87	4	13
MINISTERO DELL'INTERNO	0	0	25	100
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	0	-	0	-
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	1	100	0	0
MINISTERO DELLA DIFESA	5	63	2	25
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	1	100	0	0
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	0	-	0	-
MINISTERO DELLA SALUTE	31	97	0	0
Totale	74	54	62	45

5.3 La riclassificazione del conto consuntivo 2017 secondo una prospettiva di genere

Le risultanze di consuntivo dell'esercizio 2017 ammontano complessivamente in termini di impegni a circa 854,1 miliardi (833,1 miliardi in termini di pagamenti), di questi, circa 81,9 miliardi riguardano le spese del personale dei programmi del bilancio, che sono in via sperimentale oggetto di riclassificazione separata, come indicato nel precedente paragrafo.

La spesa destinata a ridurre le diseguaglianze di genere individuata dalle amministrazioni è aumentata rispetto al 2017

Escludendo le spese per il personale dei programmi del bilancio, il totale della spesa impegnata nel 2017 ammonta a 772,2 miliardi di euro. Per circa l'80 per cento (pari a circa 617,8 miliardi), non sono stati individuati riflessi né diretti né indiretti sulle disuguaglianze di genere, per circa il 19,7 per cento (152,3 miliardi) la spesa è riconosciuta come sensibile rispetto al genere mentre lo 0,3 per cento (circa 2,1 miliardi) è considerato collegato a interventi destinati a ridurre le diseguaglianze di genere (Figura 5.3.1). Nel complesso, la dimensione relativa delle tre voci risulta confermata anche in termini di stanziamenti definitivi di competenza e di cassa, e di pagamenti.

Alcuni capitoli e i piani gestionali del bilancio statale hanno l'esclusiva finalità di ridurre le disuguaglianze di genere e di perseguire le pari opportunità, anche attraverso l'attuazione di misure di conciliazione vita lavoro a favore del personale dipendente delle amministrazioni. In altri casi, uno stesso capitolo o piano gestionale finanzia una pluralità di spese in relazione alle quali la parte con una specifica finalità di genere può, talvolta, essere marginale. Nel 2017, sono stati individuati 71 piani gestionali collegati a interventi con una finalità di riduzione dei divari di genere. I corrispondenti impegni ammontano a circa 3,4 miliardi; di questi, è stato possibile distinguere circa 1,9 miliardi destinati a finalità di genere in modo esclusivo, 73 milioni in via prioritaria (con almeno il 50 per cento della spesa totale) e circa 1,4 miliardi in modo minoritario (con una quota della spesa dedicata alla riduzione delle disuguaglianze inferiore al 50 per cento). Per la parte rimanente (circa l'uno per cento), non è stato possibile pervenire a una stima puntuale delle risorse effettivamente destinate alla riduzione di divari tra uomini e donne (Figura 5.3.2).

Rispetto alla riclassificazione in una prospettiva di genere effettuata per il 2016[298], l'incidenza delle risorse destinate in tutto o in parte a ridurre le disuguaglianze di genere è aumentata. Tale aumento è in gran parte attribuibile a un esame più dettagliato da parte delle amministrazioni che, alla luce delle proprie informazioni, hanno individuato diversi nuovi capitoli e piani gestionali riferibili alle politiche di pari opportunità e al contrasto alle disuguaglianze. Infatti, degli 1,5 miliardi in più che a partire dal 2017 sono considerati anche solo parzialmente come diretti a ridurre le disuguaglianze di genere solo il 23 per cento riguarda spese cui già nel 2016 era stata attribuita questa specifica classificazione, mentre la parte rimanente è rappresentata da piani gestionali che nel 2016 erano assenti (piani gestionali di nuova istituzione) o che erano classificati neutrali o, al più, sensibili rispetto al genere.

Il confronto tra i dati del 2016 e quelli del 2017 evidenzia come l'associazione di una categoria di genere operata nell'ambito di un esercizio può essere modificata negli anni successivi allorché le risorse pubbliche vengono destinate ad altra finalità, oppure perché le amministrazioni, avvalendosi di informazioni ulteriori possono affinare l'individuazione delle spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere. Ad esempio, per il 2017 è stata possibile una prima analisi dei trasferimenti all'Agenzia italiana per la cooperazione e lo sviluppo, considerati nel 2016 neutrali, che ha consentito di individuare una parte della spesa destinata a ridurre divari di genere

[298] Cfr. Relazione al Parlamento sul bilancio di genere per il Rendiconto 2016.

nell'ambito dei progetti in paesi terzi. In modo similare, vi sono altri capitoli del bilancio statale precedentemente considerati neutrali ai quali nel 2017 viene riconosciuto un impatto diretto di genere; tra questi, quelli connessi ai progetti di innovazione, informazione e comunicazione istituzionale nell'ambito dell'educazione scolastica del Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca (che sono parzialmente finalizzati a questa finalità per una percentuale non precisamente quantificabile) e alle politiche per il personale del Ministero della Difesa (stimata nell'ordine di 7,2 milioni di impegni e pagamenti), della Presidenza del Consiglio dei Ministri (stimate in circa 76 mila euro di impegni e pagamenti), della Guardia di Finanza (circa 61 mila euro) e dell'Interno (per politiche di conciliazione il cui onere non è stato possibile quantificare).

Va inoltre precisato che le categorie di genere associate a ciascun piano gestionale non necessariamente rimangono valide nel corso del tempo. Questo può dipendere, a parità delle informazioni contabili del bilancio, da un cambiamento dell'attività svolta dall'amministrazione o da una diversa modalità di realizzazione di tali attività. Ad esempio, alcune spese che nel 2016 non avevano alcuna connotazione di genere ed erano pertanto classificate come "neutrali" sono state considerate nel 2017 "sensibili" o addirittura "dirette a ridurre le disuguaglianze di genere" proprio in relazione ai nuovi indirizzi emanati dalle amministrazioni o alle particolari modalità di intervento che prendono atto del diverso impatto delle politiche su uomini e donne in termini di possibilità di accesso, partecipazione, efficacia delle misure proposte.

In alcuni casi, le spese che nel 2017 erano considerate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere sono classificate solo sensibili, perché, tramite un'analisi più approfondita, è stato evidenziato che pur essendo destinate unicamente alle donne, non vanno necessariamente nella direzione di una riduzione delle asimmetrie di genere ma, anzi, rischiano di rafforzare alcuni stereotipi che condizionano la vita lavorativa e familiare delle donne. E' il caso dell'"opzione donna"(circa 423 milioni di impegni) di cui si è già detto, e degli oneri per i trattamenti pensionistici a favore delle ostetriche (circa 4 milioni). Il fondo per l'associazionismo sociale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alcune spese per il benessere del personale del Ministero della difesa vengono invece classificate neutrali anziché dirette sulla riduzione di diseguaglianze di genere come nel 2016.

Cambiamenti di classificazione sono intervenuti anche tra i capitoli che erano considerati neutrali e quelli sensibili al genere. Questo riflette presumibilmente una certa difficoltà nel distinguere gli interventi che determinano un impatto differente su uomini e donne; l'interpretazione delle amministrazioni di spesa risulta ancora poco uniforme mentre il raggiungimento di un quadro sufficientemente standardizzato richiederebbe ulteriori approfondimenti sulla tipologia di intervento cui sono finalizzate le risorse, sugli effetti diretti e indiretti delle misure finanziate e sulle caratteristiche sociali ed economiche dei destinatari delle risorse.

A partire dal 2017, la riclassificazione ha potuto tenere conto anche delle informazioni sull'Azione del bilancio, che ha guidato l'attribuzione di una categoria secondo una prospettiva di genere di alcuni capitoli, come quelli relativi ai consumi intermedi, per i quali non vi sono autorizzazioni normative sottostanti che indichino la finalità specifica. Questo è avvenuto, per esempio, per il Ministero della giustizia in relazione alle spese per coperture assicurative per il personale docente inviato all'estero che, a partire dal 2017, vengono considerate sensibili al genere. Al contrario, diversi capitoli che per l'esercizio 2016 erano stati considerati sensibili, a una più attenta analisi vengono considerati completamente privi di impatti di genere, come avviene in relazione alla carta elettronica per l'ingresso nei luoghi di cultura e spettacolo (cosiddetto "bonus cultura") del Ministero dei beni e delle attività culturali e in relazione ad alcuni progetti di informazione, comunicazione ed educazione per la tutela della salute, alle misure atte a migliorare la qualità

nutrizionale degli alimenti e agli indennizzi a soggetti danneggiati da trasfusioni, emoderivati e vaccinazioni obbligatorie del Ministero della salute.

Ulteriori modifiche potranno intervenire in futuro, anche in ragione dell'opportunità di approfondire alcune questioni che attengono alle risorse trasferite ad altre amministrazioni che potrebbero rivelare impatti di genere che al momento non sono ancora stati considerati.

Le spese considerate come mirate alla riduzione dei divari di genere riguardano soprattutto trasferimenti agli enti previdenziali, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e a organizzazioni e enti che operano a livello internazionale

Le spese che sono considerate direttamente mirate alla riduzione dei divari di genere riguardano, per oltre il 99 per cento degli impegni, politiche settoriali che sono individuate da specifiche Missioni e Programmi degli stati di previsione dei diversi Ministeri. Il restante 0,5 per cento è collegato a misure per il personale dipendente delle amministrazioni e, in particolare, misure di conciliazione vita lavoro, come l'asilo nido aziendale, o alla formazione a una cultura di genere. Queste spese sono di solito collocate nella Missione trasversale a tutti i Ministeri "Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche" o, nel caso dei Ministeri della Difesa e della Giustizia, nelle Missioni settoriali "Difesa e sicurezza del territorio" e "Giustizia".

Le spese per politiche settoriali con una caratterizzazione di genere sono fortemente concentrate in tre Missioni: "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" (1,3 miliardi in termini di impegni e 1,2 miliardi di pagamenti); "L'Italia in Europa e nel mondo" (0,2 miliardi per gli impegni e i pagamenti); "Politiche previdenziali" (0,6 miliardi di impegni e pagamenti) (Figura 5.3.3).

Anche per il 2017, così come per il 2016, la Missione "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia", si conferma prima in termini di risorse impegnate e pagate per attuare misure finalizzate alla riduzione di divari di genere. Le spese in questione, contribuiscono al finanziamento di interventi implementati da altre pubbliche amministrazioni (Istituto nazionale di previdenza sociale - INPS, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Regioni) a cui vengono trasferite risorse del bilancio statale. Le informazioni relative a impegni e pagamenti dei corrispondenti capitoli del bilancio dello Stato sono in tal senso insufficienti per conoscere la spesa effettiva erogata ai beneficiari finali delle misure, per la cui analisi sarebbe invece necessario esaminare i bilanci autonomi degli enti gestori degli interventi. Per quanto riguarda le risorse trasferite all'INPS e collocate nel Programma "*Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva*" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, gli interventi riguardano:

- gli assegni di maternità (625 milioni di impegni e 497,2 milioni di pagamenti nell'ambito dell'Azione "Politiche per l'infanzia e la famiglia");
- la copertura di altri oneri per il sostegno della famiglia, come l'assistenza ai familiari delle persone con handicap e le risorse finalizzate al sostegno della maternità e della paternità. (609,9 milioni gli impegni, e 602,8 milioni di pagamenti sempre nell'ambito dell'Azione "Politiche per l'infanzia e la famiglia");
- le somme destinate ai congedi per le donne vittime di violenza di genere[299] (11,7 milioni di soli impegni collocati nell'Azione "Concorso dello Stato alle politiche sociali erogate a livello territoriale")

[299] Articolo 24 del Decreto Legislativo 80/2015; Circolare INPS n. 65 del 16.04.2016.

Tra le risorse che, sempre a partire dalla stessa Missione, vengono trasferite alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, quelle destinate a ridurre le disuguaglianze di genere sono collocate all'interno del Programma "*Protezione sociale per particolari categorie*" del Ministero dell'economia e delle finanze in corrispondenza delle Azioni "Politiche per le pari opportunità" (circa 69 milioni di euro che servono anche al sostegno delle vittime della tratta, ad attuare misure contro la violenza di genere, a promuovere programmi di emersione sociale, a finanziare i centri antiviolenza e le case rifugio). "Lotta alle dipendenze" (circa 120 mila euro di impegni e pagamenti diretti a integrare strategie di genere nella implementazione di politiche nazionali antidroga); "Politiche per la famiglia".

Per quanto attiene i trasferimenti alle Regioni a favore di interventi di promozione delle pari opportunità di genere, sono state individuati quelli relativi al rilancio del piano per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio-educativi per la prima infanzia. Si tratta tuttavia di una spesa relativa al pagamento di residui relativi al fondo istituito nel 2015 e dotato di risorse in quel solo anno[300] (14,4 milioni di pagamenti nell'Azione "Concorso dello Stato alle politiche sociali erogate a livello territoriale").

La Missione "L'Italia in Europa e nel mondo" registra un incremento significativo in termini di risorse destinate a ridurre le disuguaglianze di genere. Questo incremento è determinato dall'individuazione di risorse trasferite dal Programma "*Cooperazione allo sviluppo*" del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale all'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (529,5 milioni in termini di impegni e 482,8 milioni in termini di pagamenti) che, per circa il 6 per cento, vanno a finanziare progetti su scala internazionale (in Africa, in Asia, nell'area Balcanica, in Medioriente e in sud America) per la riduzione di divari di genere negli ambiti della sanità, dell'agricoltura, dell'educazione, dell'ambiente e della *governance*[301]. Nella stessa Missione, è confermato anche nel 2017 come rilevante per la riduzione dei divari di genere un capitolo di spesa del Ministero dell'economia e delle finanze del Programma "*Politica economica e finanziaria in ambito internazionale*", riguardante gli oneri derivanti dal contributo dell'Italia ai Fondi multilaterali di sviluppo e al Fondo globale per l'ambiente[302], che finanziano progetti destinati a paesi terzi (433 milioni di impegni e pagamenti), di cui alcuni diretti ad affrontare problematiche di genere. Si tratta di acquisizioni finanziarie e si stima che a queste specifiche finalità sia destinato il 30 per cento delle risorse.

Le spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere nella Missione "Politiche previdenziali" sono interamente comprese nel Programma "*Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali*" e riguardano, in particolare, la tutela previdenziale obbligatoria della maternità (circa 619,6 milioni di impegni e pagamenti).

Per la missione "Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei Ministri" rilevano soprattutto le risorse che destinate al funzionamento dell'asilo nido per i figli dei dipendenti e ad altre iniziative di conciliazione vita-lavoro.

Ulteriori missioni del bilancio dello Stato contengono risorse per l'implementazione di politiche settoriali finalizzate alla riduzione delle disuguaglianze di genere ma per importi limitati, ad esempio:

---

[300] Articolo 1 comma 131 della legge 190/2014 (legge di stabilità 2015).

[301] Per una disamina più puntuale sui progetti cfr. paragrafo 5.5..

[302] Cfr. articolo 1, comma 170 della Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di stabilità 2013).

- "Giustizia", per quanto attiene all'organizzazione ed il funzionamento di asili nido e altri servizi per le detenute e i loro figli;
- "Ordine pubblico e sicurezza", per interventi di prevenzione delle pratiche di mutilazione genitale femminile anche tramite attivazione di un numero verde e di un servizio di interpretariato;
- "Politiche per il lavoro", per le attività dei consiglieri di parità[303] che svolgono funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro;
- "Istruzione scolastica", per progetti educativi volti a promuovere la parità di genere nelle scuole, finanziati attraverso capitoli di bilancio che non sono interamente dedicati a tale finalità (tuttavia non è stato possibile fornire una quantificazione puntuale)
- "Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca" per interventi per promuovere l'imprenditoria femminile in agricoltura.

La maggior parte di questi interventi sono descritti nel paragrafo 5.4.2, in relazione alle informazioni fornite dalle amministrazioni che li gestiscono, e nell'Appendice II.

Come già evidenziato, la spesa del bilancio dello Stato finalizzata a ridurre i divari di genere è principalmente costituita da trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche (circa 92 e 90 per cento rispettivamente per gli impegni e i pagamenti) operanti sia in Italia che all'estero; seguono le acquisizioni di attività finanziarie (6 - 8 per cento circa) e i consumi intermedi (circa 1 per cento) mentre, i redditi da lavoro dipendente, gli investimenti fissi e i trasferimenti correnti a famiglie e istituzioni sociali, a imprese e all'estero, corrispondono complessivamente a 1 per cento delle risorse che hanno una finalità di genere. (Figura 5.3.4). Da quanto detto risulta evidente che le amministrazioni pubbliche a cui vengono trasferite le risorse sono principalmente gli enti di previdenza (circa il 95 per cento degli impegni), l'Agenzia italiana per la coesione e lo sviluppo (2 per cento circa), la Presidenza del Consiglio dei Ministri (3 – 43 per cento) e gli enti locali (meno di 0,5 per cento) (Figura 5.2.5).

Anche le spese classificate come sensibili al genere sono in gran parte costituite da trasferimenti ad altre amministrazioni pubbliche

Se si escludono le spese per il personale dei programmi del bilancio, i trasferimenti correnti alle amministrazioni pubbliche rappresentano la parte maggioritaria delle spese che sono state considerate sensibili al genere (123,7 miliardi, pari all'81 per cento del totale). Accanto a questi, vi sono spese relative a redditi da lavoro dipendente che non fanno parte delle azioni che individuano le spese per il personale dei programmi del bilancio, in quanto relativi a particolari interventi assistenziali a favore del personale a indennità una tantum o al vestiario del personale in uniforme (14,4 miliardi, pari al 9 per cento). Sempre tra le spese sensibili vi sono quindi i trasferimenti correnti a famiglie e istituzioni sociali private (circa 11,7 miliardi, pari al 8 per cento) e altre categorie di spesa che nel complesso rappresentano circa 2,6 milioni di euro (il 2 per cento delle spese sensibili al genere al netto delle spese per il personale)(Figura 5.3.6).

Dal punto di vista delle finalità, le spese sensibili al genere riguardano principalmente le Missioni "Politiche previdenziali" (per il 60 per cento degli impegni al netto delle spese per il personale dei programmi), "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" (20 per cento), "Politiche per il lavoro" (7 per cento), "Competitività e sviluppo delle imprese" (6 per cento) mentre la parte rimanente è distribuita su una pluralità di missioni ognuna delle quali rappresenta solo una piccola frazione di

[303] Cfr. articolo 1 del decreto legislativo n. 196/2000.

questa tipologia di spese (Figura 5.3.7). Va segnalato, tuttavia, che il dato di alcune missioni come l'"Istruzione scolastica" risulta basso perché gran parte delle spese sensibili al genere sono costituite proprio dalle spese del personale che sono il principale fattore produttivo per l'erogazione del servizio.

Per la Missione "Politiche previdenziali" sono considerate sensibili al genere gli oneri per trattamenti pensionistici e assistenziali che sono destinati direttamente a individui e che possono avere un impatto differenziato su uomini e donne anche in base alle particolari caratteristiche economiche e sociali di coloro che beneficiano di queste erogazioni. In particolare, il Programma "*Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali*" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (più di 79,7 miliardi di impegni e circa 74,6 miliardi di pagamenti sensibili al genere) riguarda, principalmente, il sostegno statale alle gestioni previdenziali del settore pubblico e privato (circa 50,5 miliardi di impegni e 48,4 miliardi di pagamenti); le agevolazioni contributive, sotto contribuzioni ed esoneri, riservati principalmente alle assunzioni a tempo indeterminato (19,7 e 18,8 miliardi rispettivamente per gli impegni e i pagamenti) e all'occupazione nei territori svantaggiati (circa 3,5 miliardi). Nello stesso programma sono considerate sensibili al genere anche le risorse per gli anticipi pensionistici destinati ad alcune categorie di lavoratrici e lavoratori (circa 2,7 miliardi di impegni e 1,8 miliardi di pagamenti) tra cui l'"opzione donna" (423 milioni). Come già indicato, a differenza del 2016, quest'ultima misura. pur essendo destinata unicamente alle donne, non è stata considerata come diretta a ridurre le disuguaglianze di genere ma necessiterebbe di uno specifico approfondimento.

Per la Missione "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia", la quota più significativa delle spese sensibili al genere (circa 29,8 miliardi di impegni e 32,1 miliardi di pagamenti) 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*" (circa 29,6 miliardi di impegni e 30,8 miliardi di pagamenti) di cui quasi 19 miliardi sono relativi alla copertura di assegni vari agli invalidi civili, ai ciechi e ai sordomuti[304] e circa 5,5 miliardi sono invece destinati agli assegni e alle pensioni sociali[305].

Le altre risorse sensibili al genere sono principalmente individuate da missioni relative a incentivi, agevolazioni e altre tipologie di erogazioni destinate a individui e imprese, che possono impattare indirettamente sulle asimmetrie nel mondo del lavoro e nella distribuzione della ricchezza, anche in funzione delle differenti caratteristiche dei potenziali beneficiari della spesa. In particolare, per la missione "Politiche per il lavoro" risultano particolarmente significative le misure destinate alle politiche passive per il lavoro e agli incentivi per l'occupazione (10,4 miliardi classificati come sensibili); mentre per la missione "Competitività e sviluppo delle imprese" i potenziali effetti di genere sono connessi a particolari misure fiscali come quella finalizzata alla riduzione del cuneo fiscale per i lavoratori dipendenti (cosiddetto "bonus ottanta euro", pari a circa 8,7 miliardi di impegni e pagamenti).

L'unica Missione del bilancio dello Stato che risulta completamente neutrale rispetto al genere è il "Debito pubblico" che comprende i programmi relativi al rimborso del debito statale e agli oneri per il servizio dello stesso"[306]. Una situazione di sostanziale neutralità al genere riguarda però anche altre missioni tra cui "Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali"; "Ricerca e

[304] Cfr. articolo 130, comma 1 del Decreto Legislativo 31 marzo 1998, n. 112.

[305] Cfr. articolo 37, comma 3 ter, punto 1 della Legge 9 marzo 1989, n. 88.

[306] Teoricamente, si può essere anche interessati a indagare l'impatto differenziale su uomini e donne del debito statale, tenuto conto sia della diversa traiettoria demografica di uomini e donne, che della diversa propensione al risparmio.

innovazione"; "Casa e assetto urbanistico"; "Sviluppo e riequilibrio territoriale" (sono neutrali per oltre il 99 per cento delle spese, sia in termini di impegni che di pagamenti).

In quasi tutti i Ministeri, si amplia il perimetro dei capitoli e piani gestionali considerati in tutto o in parte finalizzati alla riduzione di diseguaglianze di genere

L'analisi di genere delle spese per amministrazione di competenza consente di meglio apprezzare le scelte di classificazione operate dalle unità organizzative responsabili della gestione e della rendicontazione della spesa tenendo presente che i vari dicasteri si differenziano tra loro sia per la natura delle spese che gestiscono, sia per le specifiche finalità che perseguono.

Per tutte le amministrazioni, ad eccezione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le spese neutrali al genere rappresentano la parte più importante delle risorse gestite (Figura 5.3.8) mentre le spese destinate a ridurre le asimmetrie di genere rappresentano quasi sempre una quota esigua delle risorse impegnate e pagate dai vari Ministeri (meno del 2 per cento). Ciononostante, le risorse dei capitoli e piani gestionali considerati in tutto o in parte come finalizzati ad un obiettivo specificamente di genere sono in crescita per tutti i Ministeri, ad eccezione di Infrastrutture e trasporti, Politiche agricole, alimentari e forestali e Salute. Le amministrazioni che gestiscono la parte preponderante di queste risorse sono il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (1,87 miliardi, ovvero l'87 per cento del totale delle risorse impegnate con una finalità di genere), il Ministero dell'economia e delle finanze (0,19 miliardi, pari al 9 per cento delle spese con finalità di genere) e il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (per un valore corrispondente al 2 per cento del totale) (Figura 5.3.9).

Per il Lavoro e le politiche sociali, il dato del 2017 conferma l'importanza delle erogazioni per trasferimenti agli enti previdenziali che costituivano anche nel 2016 la parte più corposa delle spese destinate a ridurre i divari di genere. Allo stesso Ministero si riferiscono, inoltre, il fondo per il potenziamento delle funzioni dei consiglieri di parità, i trasferimenti alle imprese per i progetti e le azioni positive finalizzate alla parità uomo donna, e i trasferimenti alle regioni per il potenziamento dei servizi socio educativi della prima infanzia, nonché altri oneri per il sostegno alle donne vittime di violenza di genere.

A differenza di quanto accade per il Lavoro e le politiche sociali, per il quale le politiche di genere implementate direttamente dal Ministero o per il tramite degli enti di previdenza, producono effetti solo a livello nazionale, le risorse che hanno le stesse finalità e che provengono dallo stato di previsione dell'Economia e delle finanze hanno riflessi sia interni che internazionali. La parte prevalente delle risorse destinate a ridurre le diseguaglianze di genere sono trasferite ai già menzionati fondi ed organismi internazionali che poi nella propria autonomia li utilizzano anche per portare avanti progetti con esplicite finalità di genere, e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'implementazione di politiche per le pari opportunità e per il sostegno alle famiglie. Le altre spese della stessa tipologia che sono invece gestite direttamente dall'amministrazione sono quelle destinate al finanziamento di misure di riconciliazione dei tempi di vita e lavoro e per il benessere sociale del personale ministeriale.

L'importanza dell'ambito internazionale per la promozione delle pari opportunità e per la lotta alle disuguaglianze è ancora più evidente nel Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, per via della classificazione attribuita nel 2017 a una quota delle risorse trasferite all'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS), che svolge nelle sue attività internazionali anche importanti funzioni per la promozione dell'uguaglianza di genere e per il rafforzamento del ruolo economico e sociale delle donne, soprattutto nei paesi in cui la condizione

femminile è ancora pesantemente condizionata da diffuse pratiche discriminatorie, come descritto in modo più dettagliato nel paragrafo 5.5.2. Oltre alle attività svolte dall'AICS, il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale è impegnato in ulteriori attività aventi le medesime finalità; tra queste, il progetto *"Mediterranean Netwok Women Mediators*[307]*"*, che assorbe circa 447 mila euro in termini di risorse impegnate nel 2017 (313 mila euro in termini di pagamenti)[308] nell'ambito dell'Azione "Sicurezza, disarmo e processi di stabilizzazione nelle aree di crisi" del Programma "*Promozione della pace e sicurezza internazionale*". Come già indicato nella riclassificazione secondo una prospettiva di genere del consuntivo 2016, l'amministrazione è attivamente impegnata anche nella promozione di misure di riconciliazione vita lavoro per i propri dipendenti.

Per le altre amministrazioni, che rappresentano complessivamente solo il due per cento degli impegni destinati a ridurre le diseguaglianze di genere, le spese più importanti riguardano proprio le misure rivolte ai dipendenti, per facilitare una migliore conciliazione vita lavoro (soprattutto attraverso il finanziamento dei micro-nidi) ma anche per creare un migliore ambiente organizzativo più sensibile alle questioni di genere e meglio rispondente alle differenti esigenze di uomini e donne, attraverso il finanziamento di particolari percorsi formativi o anche tramite specifici interventi infrastrutturali (Ministero della difesa). Ulteriori interventi settoriali sono invece rappresentati dai progetti di innovazione e comunicazione nell'ambito dell'educazione scolastica (ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca), il sostegno all'imprenditoria femminile nell'agricoltura (Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali), le misure per la prevenzione e la cura di particolari patologie (Ministero della salute), la tutela delle vittime della tratta (Interno), le spese per gli asili nido per le detenute delle carceri (Giustizia).

Le spese sensibili al genere costituiscono, invece, una quota non irrilevante per molti Ministeri. Al netto delle spese per il personale dei programmi, il Ministero per il quale questa tipologia di spese appare più significativa è quello del Lavoro e delle politiche sociali che, in virtù dei trasferimenti agli enti previdenziali per trattamenti pensionistici e assistenziali e in ragione di sgravi e agevolazioni contributive per il sostegno all'occupazione, registra un'elevata incidenza di spese sensibili al genere (il 97 per cento del totale degli impegni del Ministero). Le spese sensibili sono particolarmente significative anche per il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (circa il 20 per cento delle spese totali del Ministero, sempre al netto delle spese per il personale, e molto di più considerando anche il personale scolastico).

Considerando la spesa per il personale dei programmi un fattore di produzione degli interventi (proporzionale alla rilevanza finanziaria degli stessi), la maggiore parte di essa appare associabile ad attività classificate come sensibili al genere.

Come già anticipato, l'analisi secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale del consuntivo 2017 cerca di tenere conto delle finalità dell'intervento statale a cui contribuiscono i lavoratori e le lavoratrici con le proprie attività, alcune delle quali possono avere un impatto diretto o indiretto sul genere, mentre altre sono del tutto "neutrali". Secondo quest'ottica, le spese per il personale dei programmi del bilancio sono considerate separatamente come un fattore di produzione delle politiche statali.

---

[307] Cfr. https://womenmediators.net/

[308] Stime effettuate sulla base delle informazioni fornite dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale

La spesa complessiva delle azioni denominate "spese per il personale del programma" (unitamente ai capitoli afferenti alla categoria 1 e 3 del programma "indirizzo politico" per il quale tale azione non è evidenziata in bilancio) ammonta, per il consuntivo 2017, a circa 81,9 miliardi di impegni (81,8 miliardi di pagamenti).

Come esercizio preliminare, queste spese sono state ripartite per ogni programma nei tre codici di riclassificazione per genere, in relazione alla quota della spesa del programma che può essere considerata neutrale, sensibile o diretta a ridurre le disuguaglianze di genere. Costituiscono un'eccezione le spese per il personale scolastico (e amministrativo nelle scuole) dei Programmi "Istruzione del primo ciclo", "Istruzione del secondo ciclo" e "Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica", sempre classificate come sensibili in quanto contribuiscono all'erogazione del servizio di istruzione.

Sulla base di tale approccio, 0,2 miliardi di spese per il personale (pari a 0,26 per cento del totale degli impegni) sono attribuibili ad attività connesse ad una specifica finalità di genere; le spese per il personale connesso ad attività neutrali rispetto al genere assorbono 32,7 miliardi (circa il 40 per cento degli impegni), mentre la maggior parte delle spese per il personale, ovvero 49 miliardi di euro (circa il 60 per cento del totale), sono associabili ad attività classificate come sensibili al genere.

L'importanza delle spese retributive classificate come sensibili al genere, invece, dipende in gran parte dal peso finanziario delle risorse destinate al personale scolastico; queste sono sempre classificate come sensibili perché, come più volte ricordato, l'istruzione è tra i servizi erogati dallo Stato, uno di quelli che può influire in modo più significativo sulle disuguaglianze presenti e future. D'altro canto il lavoro è un fattore produttivo essenziale anche nell'erogazione di altri servizi individuali che impattano indirettamente sulle disuguaglianze uomo-donna, di conseguenza, le spese per il personale tendono ad essere maggiori soprattutto nei programmi classificati come sensibili al genere.

Figura 5.3.1: Spese del bilancio Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2017. Miliardi di euro e percentuale.

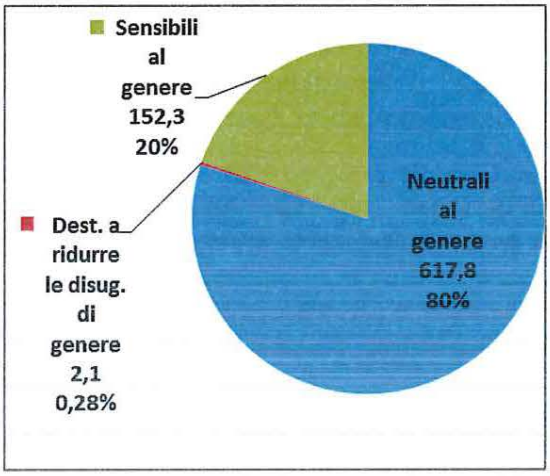


Figura 5.3.2: Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio). Impegnato a rendiconto 2017. Miliardi di euro e percentuale.

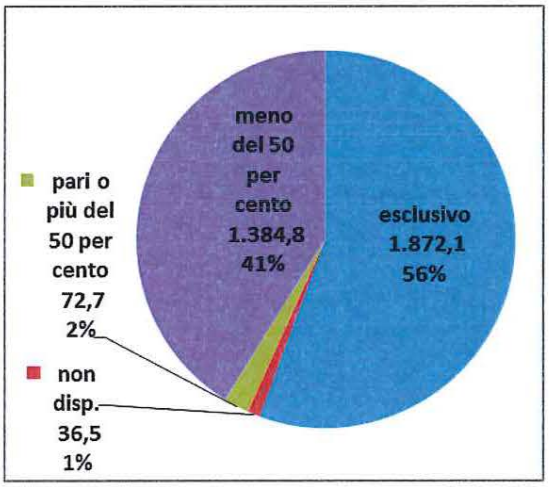


Figura 5.3.3: Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Missione. Impegnato a rendiconto 2017. Miliardi di euro e percentuale.

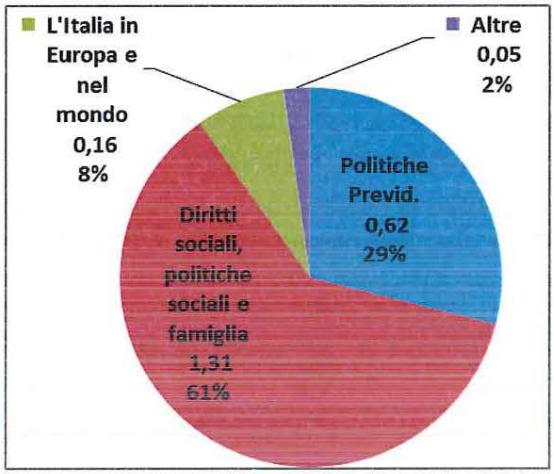


Figura 5.3.4: Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2017. Miliardi di euro e percentuale.

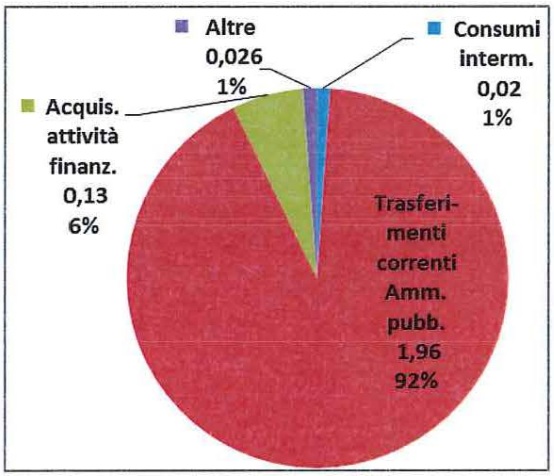


Figura 5.3.5: Trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche destinati a ridurre le diseguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio). Impegnato a rendiconto 2017. Miliardi di euro e percentuale.

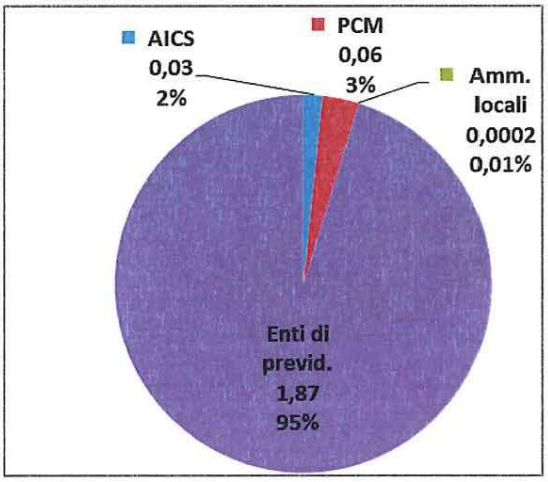


Figura 5.3.6: Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2017. Miliardi di euro e percentuale.

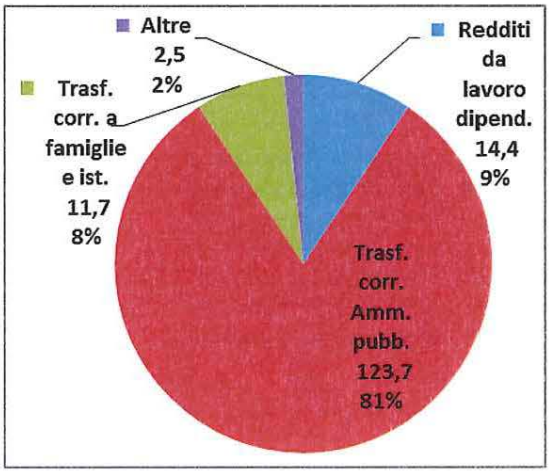


Figura 5.3.7: Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per missione. Impegnato a rendiconto 2017. Miliardi di euro e percentuale.

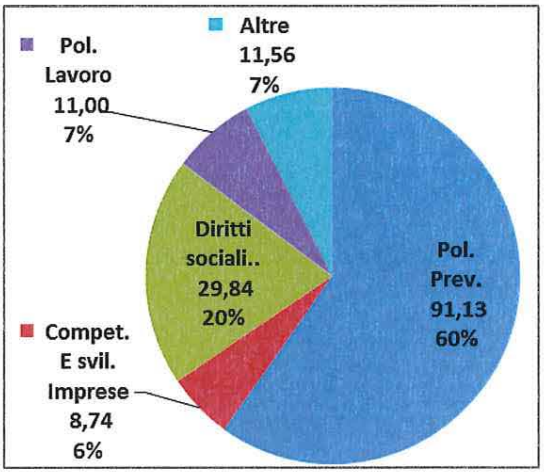


Figura 5.3.8: Impegnato a rendiconto 2017 (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero e classificazione di genere.

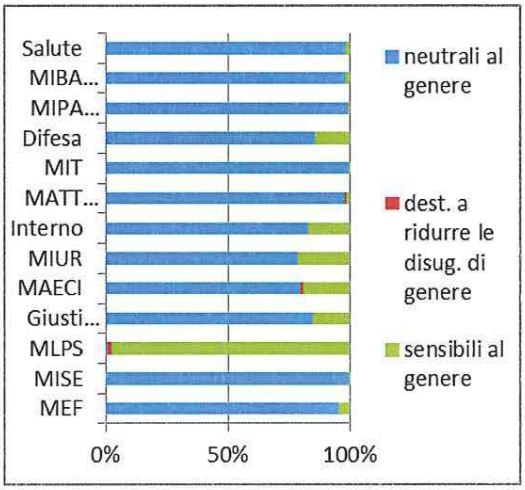


Figura 5.3.9: Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2017.

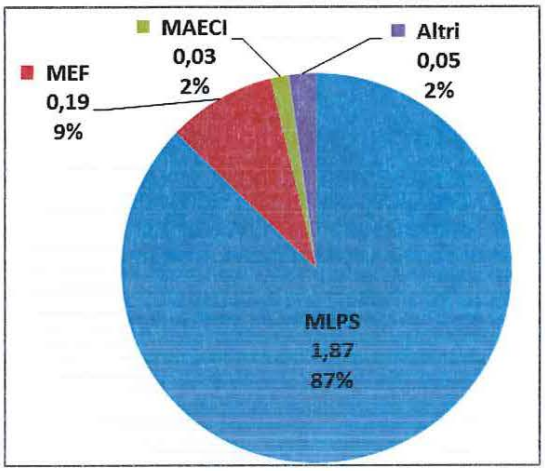


Figura 5.3.10: Spese neutrali al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per titolo. Impegnato a rendiconto 2017. Miliardi di euro e percentuale.

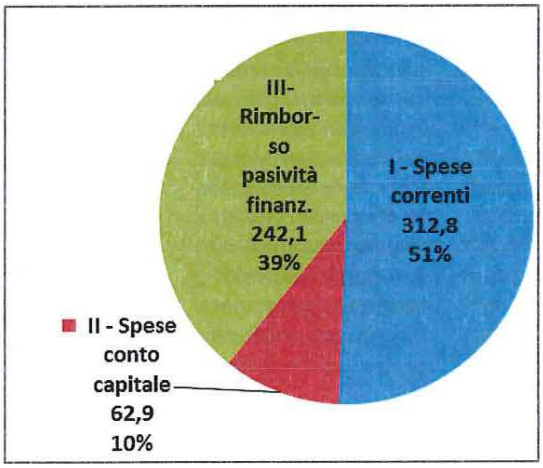


Figura 5.3.11: Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

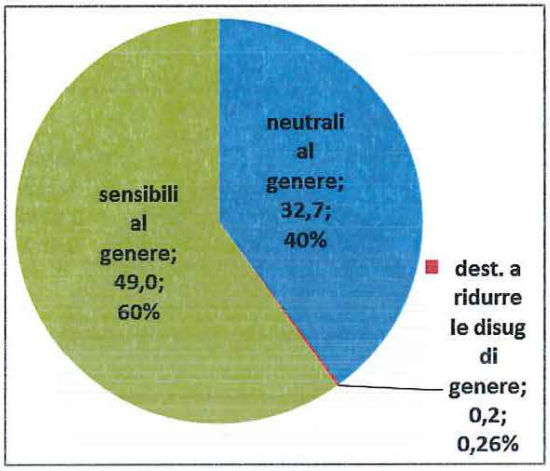


Figura 5.3.13: Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

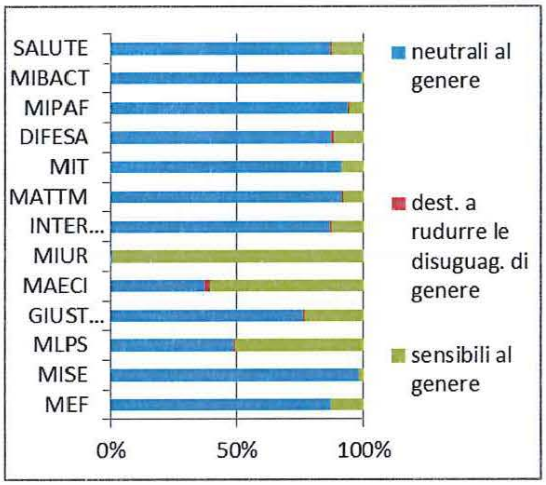


Tavola 5.3.1: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro e percentuali.

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	644.970,6	*80,7*	617.818,8	*80,0*	660.992,9	*80,5*	604.297,7	*80,4*
1	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	2.141,1	*0,3*	2.138,6	*0,3*	2.372,9	*0,3*	1.709,0	*0,2*
2	Sensibili al genere	152.573,5	*19,1*	152.283,9	*19,7*	157.462,5	*19,2*	145.303,2	*19,3*
Totale spese		799.685,2	*100,0*	772.241,3	*100,0*	820.828,3	*100,0*	751.309,8	*100,0*

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.3.2: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Codice Categoria Economica	Categoria Economica	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale Categoria Spese
01	REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	44,1	9,2	14.361,1	14.414,4
02	CONSUMI INTERMEDI	11.801,2	22,9	1.540,8	13.364,9
03	IMPOSTE PAGATE SULLA PRODUZIONE	-	-	3,4	3,4
04	TRASFERIMENTI CORRENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	137.598,3	1.960,2	123.654,5	263.212,9
05	TRASFERIMENTI CORRENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	3.478,7	0,9	11.732,5	15.212,1
06	TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE	6.396,4	0,0	578,5	6.974,9
07	TRASFERIMENTI CORRENTI A ESTERO	1.669,7	0,4	-	1.670,2
08	RISORSE PROPRIE UNIONE EUROPEA	15.250,4	-	-	15.250,4
09	INTERESSI PASSIVI E REDDITI DA CAPITALE	70.579,9	-	0,0	70.579,9
10	POSTE CORRETTIVE E COMPENSATIVE	64.145,3	-	0,0	64.145,4
11	AMMORTAMENTI	387,4	-	-	387,4
12	ALTRE USCITE CORRENTI	1.474,1	-	298,3	1.772,4
21	INVESTIMENTI FISSI LORDI E ACQUISTI DI TERRENI	4.878,3	15,0	31,1	4.924,4
22	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI	20.185,0	-	13,1	20.198,1
23	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD IMPRESE	10.874,2	-	0,6	10.874,7
24	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	33,6	-	70,0	103,6
25	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A ESTERO	560,4	-	-	560,4
26	ALTRI TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE	2.966,5	-	-	2.966,5
31	ACQUISIZIONI DI ATTIVITA' FINANZIARIE	23.423,0	129,9	-	23.552,8
61	RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	242.072,4	-	-	242.072,4
Totale complessivo		617.818,8	2.138,6	152.283,9	772.241,3

Tavola 5.3.3: Spese neutrali rispetto al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per titolo e categoria economica. Esercizio 2017. Milioni di euro e percentuali.

Titolo	Codice Categoria Economica	Categoria Economica	Stanziamento definitivo di competenza 2016		Impegnato a Rendiconto 2016		Stanziamento definitivo di cassa 2016		Somma di Totale Pagato 2016	
			Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Miloni di euro	%
TITOLO I - SPESE CORRENTI	01	REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	46,0	*0,0*	44,1	*0,0*	47,1	*0,0*	41,7	*0,0*
	02	CONSUMI INTERMEDI	12.172,2	*1,9*	11.801,2	*1,9*	13.320,7	*2,0*	11.358,7	*1,9*
	04	TRASFERIMENTI CORRENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	138.195,3	*21,4*	137.598,3	*22,3*	143.418,2	*21,7*	137.035,6	*22,7*
	05	TRASFERIMENTI CORRENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	3.718,2	*0,6*	3.478,7	*0,6*	4.174,1	*0,6*	3.641,4	*0,6*
	06	TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE	6.577,2	*1,0*	6.396,4	*1,0*	7.512,1	*1,1*	6.197,3	*1,0*
	07	TRASFERIMENTI CORRENTI A ESTERO	1.746,1	*0,3*	1.669,7	*0,3*	1.764,3	*0,3*	1.635,8	*0,3*
	08	RISORSE PROPRIE UNIONE EUROPEA	17.200,0	*2,7*	15.250,4	*2,5*	17.200,0	*2,6*	15.250,4	*2,5*
	09	INTERESSI PASSIVI E REDDITI DA CAPITALE	77.384,8	*12,0*	70.579,9	*11,4*	76.922,6	*11,6*	70.544,7	*11,7*
	10	POSTE CORRETTIVE E COMPENSATIVE	69.535,3	*10,8*	64.145,3	*10,4*	70.824,3	*10,7*	62.517,9	*10,3*
	11	AMMORTAMENTI	1.027,4	*0,2*	387,4	*0,1*	1.027,4	*0,2*	387,4	*0,1*
	12	ALTRE USCITE CORRENTI	2.687,0	*0,4*	1.474,1	*0,2*	3.880,1	*0,6*	1.738,8	*0,3*
TITOLO I - Totale			330.289,5	*51,2*	312.825,6	*50,6*	340.090,8	*51,4*	310.349,7	*51,4*

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

segue 5.3.3: Spese neutrali rispetto al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per titolo e categoria economica. Esercizio 2017. Milioni di euro e percentuali.

Titolo	Codice Categoria Economica	Categoria Economica	Stanziamento definitivo di competenza 2016		Impegnato a Rendiconto 2016		Stanziamento definitivo di cassa 2016		Somma di Totale Pagato 2016	
			Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Miloni di euro	%
TITOLO II - SPESE IN CONTO CAPITALE	21	INVESTIMENTI FISSI LORDI E ACQUISTI DI TERRENI	4.979,2	*0,8*	4.878,3	*0,8*	5.890,2	*0,9*	4.274,3	*0,7*
	22	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI	20.283,6	*3,1*	20.185,0	*3,3*	21.438,0	*3,2*	14.805,0	*2,4*
	23	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD IMPRESE	10.988,1	*1,7*	10.874,2	*1,8*	13.964,6	*2,1*	11.786,0	*2,0*
	24	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	35,7	*0,0*	33,6	*0,0*	37,2	*0,0*	28,4	*0,0*
	25	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A ESTERO	568,1	*0,1*	560,4	*0,1*	673,0	*0,1*	441,1	*0,1*
	26	ALTRI TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE	3.131,0	*0,5*	2.966,5	*0,5*	3.398,3	*0,5*	2.106,3	*0,3*
	31	ACQUISIZIONI DI ATTIVITA' FINANZIARIE	23.468,1	*3,6*	23.423,0	*3,8*	24.852,8	*3,8*	18.560,4	*3,1*
TITOLO II - Totale			63.453,7	*9,8*	62.920,9	*10,2*	70.254,1	*10,6*	52.001,4	*8,6*
Totale spese finali al netto del TITOLO III			393.743,2	*61,0*	375.746,5	*60,8*	410.344,8	*62,1*	362.351,2	*60,0*
TITOLO III - RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	61	RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	251.227,4	*39,0*	242.072,4	*39,2*	250.858,7	*37,9*	241.946,5	*40,0*
Totale complessivo			644.970,6	*100,0*	617.818,8	*100,0*	661.203,6	*100,0*	604.297,7	*100,0*

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Tavola 5.3.4: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Codice Missione	Descrizione Missione	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa missione
001	Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei ministri	2.562,3	0,4	-	2.562,6
002	Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	164,1	-	0,0	164,1
003	Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	119.169,5	0,0	0,4	119.169,9
004	L'Italia in Europa e nel mondo	22.782,9	162,6	488,0	23.433,6
005	Difesa e sicurezza del territorio	4.483,2	7,0	308,5	4.798,6
006	Giustizia	2.459,4	1,3	308,2	2.768,9
007	Ordine pubblico e sicurezza	2.439,9	3,5	337,0	2.780,5
008	Soccorso civile	4.061,4	-	114,8	4.176,2
009	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	928,6	-	0,2	928,8
010	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	387,1	-	-	387,1
011	Competitivita' e sviluppo delle imprese	12.766,1	-	8.742,8	21.508,9
012	Regolazione dei mercati	25,6	-	-	25,6
013	Diritto alla mobilita' e sviluppo dei sistemi di trasporto	11.992,5	-	-	11.992,5
014	Infrastrutture pubbliche e logistica	4.989,3	-	-	4.989,3
015	Comunicazioni	705,4	-	-	705,4
016	Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	271,7	-	-	271,7
017	Ricerca e innovazione	2.951,6	-	-	2.951,6
018	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	1.008,3	0,2	24,0	1.032,5
019	Casa e assetto urbanistico	390,6	-	-	390,6
020	Tutela della salute	2.119,6	0,2	10,5	2.130,3
021	Tutela e valorizzazione dei beni e attivita' culturali e paesaggistici	1.658,1	-	-	1.658,1

segue Tavola 5.3.4: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Codice Missione	Descrizione Missione	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa missione
022	Istruzione scolastica	486,3	34,0	2.414,6	2.934,9
023	Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	7.240,9	-	266,2	7.507,1
024	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	921,0	1.307,7	29.840,9	32.069,7
025	Politiche previdenziali	584,5	619,6	91.134,8	92.338,9
026	Politiche per il lavoro	394,0	0,0	11.000,9	11.395,0
027	Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	1.338,1	-	2.569,2	3.907,3
028	Sviluppo e riequilibrio territoriale	4.129,1	-	16,6	4.145,7
029	Politiche economico-finanziarie e di bilancio	93.996,0	0,0	2.937,0	96.933,0
030	Giovani e sport	833,9	-	6,3	840,2
031	Turismo	43,2	-	-	43,2
032	Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	1.304,9	2,0	737,0	2.043,9
033	Fondi da ripartire	852,9	-	1.025,9	1.878,8
034	Debito pubblico	307.376,7	-	-	307.376,7
Totale missioni		617.818,8	2.138,6	152.283,9	772.241,3

Tavola 5.3.5: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
001 Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei ministri	001 Organi costituzionali	1.767,4	-	-	1.767,4
	003 Presidenza del Consiglio dei Ministri	794,8	0,4	-	795,2
002 Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	002 Attuazione da parte delle Prefetture - Uffici Territoriali del Governo delle missioni del Ministero dell'Interno sul territorio	164,1	-	0,0	164,1
003 Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	001 Erogazioni a Enti territoriali per interventi di settore	2.049,4	-	-	2.049,4
	004 Federalismo amministrativo	320,0	-	-	320,0
	005 Compartecipazione e regolazioni contabili ed altri trasferimenti alle autonomie speciali	27.573,2	-	-	27.573,2
	006 Concorso dello Stato al finanziamento della spesa sanitaria	74.817,0	-	-	74.817,0
	007 Rapporti finanziari con Enti territoriali	1.660,5	-	-	1.660,5
	008 Gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali	1,8	0,0	0,4	2,1
	009 Interventi e cooperazione istituzionale nei confronti delle autonomie locali	66,1	-	-	66,1
	010 Elaborazione, quantificazione e assegnazione delle risorse finanziarie da attribuire agli enti locali	12.681,5	-	-	12.681,5

segue 5.3.5: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
004 L'Italia in Europa e nel mondo	001 Protocollo internazionale	2,7	-	-	2,7
	002 Cooperazione allo sviluppo	1.087,0	32,3	0,8	1.120,0
	004 Cooperazione economica e relazioni internazionali	27,3	-	-	27,3
	006 Promozione della pace e sicurezza internazionale	526,7	0,4	-	527,1
	007 Integrazione europea	12,9	-	-	12,9
	008 Italiani nel mondo e politiche migratorie	177,8	-	-	177,8
	009 Promozione del sistema Paese	93,5	-	59,6	153,1
	010 Partecipazione italiana alle politiche di bilancio in ambito UE	20.201,1	-	-	20.201,1
	011 Politica economica e finanziaria in ambito internazionale	536,3	129,9	-	666,2
	012 Presenza dello Stato all'estero tramite le strutture diplomatico-consolari	96,8	-	-	96,8
	013 Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese	7,5	-	427,6	435,1
	014 Coordinamento dell'Amministrazione in ambito internazionale	10,7	-	-	10,7
	015 Comunicazione in ambito internazionale	1,0	-	-	1,0
	017 Sicurezza delle strutture in Italia e all'estero e controlli ispettivi.	1,7	-	-	1,7
005 Difesa e sicurezza del territorio	001 Approntamento e impiego Carabinieri per la difesa e la sicurezza	348,6	0,5	107,5	456,6
	002 Approntamento e impiego delle forze terrestri	440,5	-	-	440,5
	003 Approntamento e impiego delle forze navali	190,1	0,0	33,0	223,1
	004 Approntamento e impiego delle forze aeree	310,8	-	17,3	328,1

segue 5.3.5: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
005 Difesa e sicurezza del territorio	006 Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari	3.193,1	6,5	150,7	3.350,3
	008 Missioni internazionali	-	-	-	-
006 Giustizia	001 Amministrazione penitenziaria	228,8	1,3	301,1	531,3
	002 Giustizia civile e penale	700,5	-	0,4	700,9
	003 Giustizia minorile e di comunita'	56,0	-	1,4	57,5
	005 Giustizia tributaria	124,6	-	4,7	129,3
	006 Servizi di gestione amministrativa per l'attivita' giudiziaria	1.131,7	-	0,5	1.132,2
	007 Giustizia amministrativa	183,3	-	-	183,3
	008 Autogoverno della magistratura	34,5	-	-	34,5
007 Ordine pubblico e sicurezza	004 Sicurezza democratica	707,8	-	-	707,8
	005 Concorso della Guardia di Finanza alla sicurezza pubblica	238,0	0,0	18,1	256,2
	007 Sicurezza e controllo nei mari, nei porti e sulle coste	176,8	-	23,6	200,4
	008 Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica	680,5	3,5	81,2	765,2
	009 Servizio permanente dell'Arma dei Carabinieri per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica	303,0	-	21,6	324,5
	010 Pianificazione e coordinamento Forze di polizia	334,0	-	192,4	526,4
008 Soccorso civile	002 Gestione del sistema nazionale di difesa civile	3,3	-	-	3,3
	003 Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico	419,1	-	114,8	533,9
	004 Interventi per pubbliche calamita'	2.661,5	-	-	2.661,5
	005 Protezione civile	977,4	-	-	977,4

segue 5.3.5: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
009 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	002 Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale	459,8	-	-	459,8
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione frodi nel settore agricolo, agroalimentare, agroindustriale e forestale	8,9	-	0,1	9,0
	006 Politiche competitive, della qualita' agroalimentare, della pesca, dell'ippica e mezzi tecnici di produzione	459,9	-	0,1	460,0
010 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	006 Sicurezza approvvigionamento, infrastrutture gas e petrolio e relativi mercati, relazioni comunitarie ed internazionali nel settore energetico	22,5	-	-	22,5
	007 Regolamentazione del settore elettrico, nucleare, delle energie rinnovabili e dell'efficienza energetica, ricerca per lo sviluppo sostenibile	356,1	-	-	356,1
	008 Innovazione, regolamentazione tecnica, gestione e controllo delle risorse del sottosuolo	8,5	-	-	8,5
011 Competitivita' e sviluppo delle imprese	005 Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitivita' e innovazione, di responsabilita' sociale d'impresa e movimento cooperativo	3.636,7	-	-	3.636,7
	006 Vigilanza sugli enti, sul sistema cooperativo e sulle gestioni commissariali	834,9	-	-	834,9
	007 Incentivazione del sistema produttivo	1.568,2	-	-	1.568,2
	008 Incentivi alle imprese per interventi di sostegno	1.318,0	-	-	1.318,0
	009 Interventi di sostegno tramite il sistema della fiscalita'	5.324,0	-	8.742,8	14.066,8

segue Tavola 5.3.5: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il persona dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
011 Competitivita' e sviluppo delle imprese	010 Lotta alla contraffazione e tutela della proprieta' industriale	84,2	-	-	84,2
	011 Coordinamento azione amministrativa, attuazione di indirizzi e programmi per favorire competitivita' e sviluppo delle imprese, dei servizi di comunicazione e del settore energetico	0,1	-	-	0,1
012 Regolazione dei mercati	004 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori	25,6	-	-	25,6
013 Diritto alla mobilita' e sviluppo dei sistemi di trasporto	001 Sviluppo e sicurezza della mobilita' stradale	165,1	-	-	165,1
	002 Autotrasporto ed intermodalita'	332,8	-	-	332,8
	004 Sviluppo e sicurezza del trasporto aereo	81,9	-	-	81,9
	005 Sistemi ferroviari, sviluppo e sicurezza del trasporto ferroviario	540,9	-	-	540,9
	006 Sviluppo e sicurezza della mobilita' locale	5.747,4	-	-	5.747,4
	008 Sostegno allo sviluppo del trasporto	4.411,4	-	-	4.411,4
	009 Sviluppo e sicurezza della navigazione e del trasporto marittimo e per vie d'acqua interne	712,9	-	-	712,9
014 Infrastrutture pubbliche e logistica	005 Sistemi idrici, idraulici ed elettrici	55,1	-	-	55,1
	008 Opere pubbliche e infrastrutture	150,0	-	-	150,0
	009 Sicurezza, vigilanza e regolamentazione in materia di opere pubbliche e delle costruzioni	0,4	-	-	0,4
	010 Opere strategiche, edilizia statale ed interventi speciali e per pubbliche calamita'	1.997,3	-	-	1.997,3
	011 Sistemi stradali, autostradali ed intermodali	2.786,5	-	-	2.786,5

segue Tavola 5.3.5: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
015 Comunicazioni	003 Servizi postali	444,9	-	-	444,9
	004 Sostegno all'editoria	161,0	-	-	161,0
	005 Pianificazione, regolamentazione, vigilanza e controllo delle comunicazioni elettroniche e radiodiffusione, riduzione inquinamento elettromagnetico	6,7	-	-	6,7
	008 Servizi di Comunicazione Elettronica, di Radiodiffusione e Postali	86,7	-	-	86,7
	009 Attivita' territoriali in materia di comunicazioni e di vigilanza sui mercati e sui prodotti	6,1	-	-	6,1
016 Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	004 Politica commerciale in ambito internazionale	0,9	-	-	0,9
	005 Sostegno all'internazionalizzazione delle imprese e promozione del made in Italy	270,7	-	-	270,7
017 Ricerca e innovazione	003 Ricerca in materia ambientale	80,7	-	-	80,7
	004 Ricerca educazione e formazione in materia di beni e attivita' culturali	7,0	-	-	7,0
	015 Ricerca di base e applicata	106,5	-	-	106,5
	018 Ricerca, innovazione, tecnologie e servizi per lo sviluppo delle comunicazioni e della societa' dell'informazione	3,1	-	-	3,1
	020 Ricerca per il settore della sanita' pubblica	337,3	-	-	337,3
	021 Ricerca per il settore zooprofilattico	11,6	-	-	11,6
	022 Ricerca scientifica e tecnologica di base e applicata	2.405,4	-	-	2.405,4

segue Tavola 5.3.5: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
018 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	003 Valutazioni e autorizzazioni ambientali	13,9	-	0,2	14,1
	005 Sviluppo sostenibile, rapporti e attività internazionali e danno ambientale	145,2	-	-	145,2
	008 Vigilanza, prevenzione e repressione in ambito ambientale	4,8	-	-	4,8
	011 Coordinamento generale, informazione e comunicazione	2,4	-	-	2,4
	012 Gestione delle risorse idriche, tutela del territorio e bonifiche	344,0	-	15,9	359,8
	013 Tutela e conservazione della fauna e della flora, salvaguardia della biodiversita' e dell'ecosistema marino	149,0	-	-	149,0
	014 Sostegno allo sviluppo sostenibile	24,3	-	-	24,3
	015 Prevenzione e gestione dei rifiuti, prevenzione degli inquinamenti	214,9	-	-	214,9
	016 Programmi e interventi per il governo dei cambiamenti climatici, gestione ambientale ed energie rinnovabili	74,3	-	-	74,3
	017 Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	35,7	0,2	7,9	43,8
019 Casa e assetto urbanistico	001 Edilizia abitativa e politiche territoriali	-	-	-	-
	002 Politiche abitative, urbane e territoriali	390,6	-	-	390,6

segue Tavola 5.3.5: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
020 Tutela della salute	001 Prevenzione e promozione della salute umana ed assistenza sanitaria al personale navigante e aeronavigante	90,6	0,2	9,7	100,5
	002 Sanita' pubblica veterinaria	6,7	-	-	6,7
	003 Programmazione del Servizio Sanitario Nazionale per l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza	1.388,1	-	0,9	1.389,0
	004 Regolamentazione e vigilanza in materia di prodotti farmaceutici ed altri prodotti sanitari ad uso umano	11,5	-	-	11,5
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione nel settore sanitario	6,4	-	-	6,4
	006 Comunicazione e promozione per la tutela della salute umana e della sanita' pubblica veterinaria e attivita' e coordinamento in ambito internazionale	19,9	-	-	19,9
	007 Vigilanza sugli enti e sicurezza delle cure	572,3	-	-	572,3
	008 Sicurezza degli alimenti e nutrizione	4,2	-	-	4,2
	009 Attivita' consultiva per la tutela della salute	0,4	-	-	0,4
	010 Sistemi informativi per la tutela della salute e il governo del Servizio Sanitario Nazionale	17,1	-	-	17,1
	011 Regolamentazione e vigilanza delle professioni sanitarie	1,6	-	-	1,6
	012 Coordinamento generale in materia di tutela della salute, innovazione e politiche internazionali	0,7	-	-	0,7

segue Tavola 5.3.5: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
021 Tutela e valorizzazione dei beni e attivita' culturali e paesaggistici	002 Sostegno, valorizzazione e tutela del settore dello spettacolo dal vivo	405,6	-	-	405,6
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione in materia di patrimonio culturale	2,5	-	-	2,5
	006 Tutela dei beni archeologici	11,4	-	-	11,4
	009 Tutela e valorizzazione dei beni archivistici	42,6	-	-	42,6
	010 Tutela e valorizzazione dei beni librari, promozione e sostegno del libro e dell'editoria	78,1	-	-	78,1
	012 Tutela delle belle arti e tutela e valorizzazione del paesaggio	26,6	-	-	26,6
	013 Valorizzazione del patrimonio culturale e coordinamento del sistema museale	72,4	-	-	72,4
	014 Coordinamento ed indirizzo per la salvaguardia del patrimonio culturale	96,8	-	-	96,8
	015 Tutela del patrimonio culturale	607,9	-	-	607,9
	016 Tutela e promozione dell'arte e dell'architettura contemporanea e delle periferie urbane	12,9	-	-	12,9
	018 Sostegno, valorizzazione e tutela del settore cinema e audiovisivo	301,4	-	-	301,4
022 Istruzione scolastica	001 Programmazione e coordinamento dell'istruzione scolastica	459,1	32,0	209,5	700,6
	008 Iniziative per lo sviluppo del sistema istruzione scolastica e per il diritto allo studio	6,0	2,0	209,2	217,1
	009 Istituzioni scolastiche non statali	-	-	584,4	584,4

segue Tavola 5.3.5: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
022 Istruzione scolastica	015 Istruzione post-secondaria, degli adulti e livelli essenziali per l'istruzione e formazione professionale	0,0	-	13,4	13,4
	016 Realizzazione degli indirizzi e delle politiche in ambito territoriale in materia di istruzione	21,2	-	-	21,2
	017 Istruzione del primo ciclo	0,1	-	574,7	574,7
	018 Istruzione del secondo ciclo	0,0	-	380,6	380,6
	019 Reclutamento e aggiornamento dei dirigenti scolastici e del personale scolastico per l'istruzione	-	-	443,0	443,0
023 Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	001 Diritto allo studio nell'istruzione universitaria	61,0	-	226,2	287,3
	002 Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica	19,5	-	39,9	59,4
	003 Sistema universitario e formazione post-universitaria	7.160,4	-	-	7.160,4
024 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	002 Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilita' sociale delle imprese e delle organizzazioni	80,4	-	-	80,4
	005 Protezione sociale per particolari categorie	219,6	61,2	257,6	538,3
	006 Garanzia dei diritti dei cittadini	113,9	-	-	113,9
	011 Sostegno in favore di pensionati di guerra ed assimilati, perseguitati politici e razziali	507,2	-	-	507,2
	012 Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva	-	1.246,5	29.583,4	30.829,9

segue Tavola 5.3.5: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
025 Politiche previdenziali	002 Previdenza obbligatoria e complementare, sicurezza sociale - trasferimenti agli enti ed organismi interessati	-	-	11.472,3	11.472,3
	003 Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali	584,5	619,6	79.662,5	80.866,6
026 Politiche per il lavoro	006 Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione	279,2	-	10.408,7	10.687,9
	007 Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo	3,5	-	13,1	16,6
	008 Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	24,1	0,0	-	24,1
	009 Contrasto al lavoro nero e irregolare, prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	52,1	-	280,5	332,6
	010 Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione	8,3	-	298,6	306,8
	012 Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro e servizi di comunicazione istituzionale	26,9	-	-	26,9
027 Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	002 Flussi migratori, interventi per lo sviluppo della coesione sociale, garanzia dei diritti, rapporti con le confessioni religiose	297,0	-	2.562,0	2.859,0
	006 Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate	2,2	-	7,1	9,3
	007 Rapporti con le confessioni religiose	1.039,0	-	-	1.039,0

segue Tavola 5.3.5: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
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	4.129,1	-	16,6	4.145,7
029 Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	001 Regolazione e coordinamento del sistema della fiscalita'	990,0	-	139,2	1.129,2
	003 Prevenzione e repressione delle frodi e delle violazioni agli obblighi fiscali	430,2	0,0	76,3	506,5
	004 Regolamentazione e vigilanza sul settore finanziario	20.289,5	-	-	20.289,5
	005 Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi d'imposte	64.986,2	-	56,3	65.042,5
	006 Analisi e programmazione economico-finanziaria e gestione del debito e degli interventi finanziari	243,9	-	-	243,9
	007 Analisi, monitoraggio e controllo della finanza pubblica e politiche di bilancio	182,1	-	-	182,1
	008 Supporto all'azione di controllo, vigilanza e amministrazione generale della Ragioneria generale dello Stato sul territorio	33,2	-	-	33,2
	009 Servizi finanziari e monetazione	81,6	-	-	81,6
	010 Accertamento e riscossione delle entrate e gestione dei beni immobiliari dello Stato	4.301,7	-	2.665,3	6.967,0
	011 Giurisdizione e controllo dei conti pubblici	262,7	-	-	262,7
	012 Oneri finanziari relativi alla gestione della tesoreria	2.194,8	-	-	2.194,8
030 Giovani e sport	001 Attivita' ricreative e sport	678,6	-	-	678,6
	002 Incentivazione e sostegno alla gioventu'	155,2	-	6,3	161,6

Segue Tavola 5.3.5: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
031 Turismo	001 Sviluppo e competitivita' del turismo	43,2	-	-	43,2
032 Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	002 Indirizzo politico	19,3	-	-	19,3
	003 Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	559,4	2,0	365,3	926,7
	004 Servizi generali delle strutture pubbliche preposte ad attivita' formative e ad altre attivita' trasversali per le pubbliche amministrazioni	473,5	-	-	473,5
	005 Rappresentanza, difesa in giudizio e consulenza legale in favore delle Amministrazioni dello Stato e degli enti autorizzati	12,6	-	48,2	60,9
	006 Interventi non direttamente connessi con l'operativita' dello Strumento Militare	109,5	-	323,4	432,9
	007 Servizi per le pubbliche amministrazioni nell'area degli acquisti e del trattamento economico del personale	130,6	-	-	130,6
033 Fondi da ripartire	001 Fondi da assegnare	852,9	-	1.025,9	1.878,8
	002 Fondi di riserva e speciali	-	-	-	-
034 Debito pubblico	001 Oneri per il servizio del debito statale	67.051,6	-	-	67.051,6
	002 Rimborsi del debito statale	240.325,1	-	-	240.325,1
Totale complessivo		617.818,8	2.138,6	152.283,9	772.241,3

Tavola 5.3.6: Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Stato di Previsione	Descrizione Amministrazione Centrale	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa ministero
2	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	556.363,6	191,7	24.552,4	581.107,6
3	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	6.953,5	0,1	8,4	6.962,0
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	1.075,5	1.866,2	120.270,5	123.212,2
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2.136,7	1,3	367,2	2.505,2
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	2.081,5	33,1	494,1	2.608,6
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	10.195,4	34,3	2.691,4	12.921,2
8	MINISTERO DELL'INTERNO	15.026,4	3,5	2.996,1	18.026,0
9	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	1.033,7	0,1	18,7	1.052,5
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	13.013,6	0,2	33,8	13.047,6
12	MINISTERO DELLA DIFESA	4.809,8	7,2	778,7	5.595,7
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	931,3	0,4	7,4	939,1
14	MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	1.720,9	-	23,5	1.744,4
15	MINISTERO DELLA SALUTE	2.477,1	0,3	41,7	2.519,2
Totale complessivo		617.818,8	2.138,6	152.283,9	772.241,3

Tavola 5.3.7: Trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche dirette a ridurre le diseguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Esercizio 2017. Milioni di euro e percentuali.

Class.ne Economica CE2	Amministrazione Centrale	Stanziamento definitivo di competenza 2016		Impegnato a Rendiconto 2016		Stanziamento definitivo di cassa 2016		Somma di Totale Pagato 2016	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Miloni di euro	%
AMMINISTRAZIONI CENTRALI	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	33,56	*1,7*	32,30	*1,6*	33,56	*1,7*	29,45	*1,9*
	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	61,54	*3,1*	61,54	*3,1*	61,54	*3,1*	61,54	*4,0*
AMMINISTRAZIONI CENTRALI Totale		95,11	*4,8*	93,84	*4,8*	95,11	*4,8*	90,99	*5,9*
AMMINISTRAZIONI LOCALI	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	-	-	-	-	14,43	*0,7*	14,43	*0,9*
	MINISTERO DELLA SALUTE	0,17	*0,0*	0,17	*0,0*	0,17	*0,0*	0,17	*0,0*
	MINISTERO DELL'INTERNO	0,02	*0,0*	0,02	*0,0*	0,13	*0,0*	0,02	*0,0*
AMMINISTRAZIONI LOCALI Totale		0,18	*0,0*	0,18	*0,0*	14,73	*0,7*	14,62	*0,9*
ENTI DI PREVIDENZA	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	1.866,15	*95,1*	1.866,15	*95,2*	1.856,49	*94,4*	1.439,24	*93,2*
ENTI DI PREVIDENZA Totale		1.866,15	*95,1*	1.866,15	*95,2*	1.856,49	*94,4*	1.439,24	*93,2*
Totale complessivo		1.961,44	*100,0*	1.960,17	*100,0*	1.966,33	*100,0*	1.544,85	*100,0*

Tavola 5.3.8: Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Stato di Previsione	Amministrazione	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
2	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	3.807,6	2,4	550,8	4.360,8
3	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	152,3	0,1	2,9	155,2
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	21,9	0,2	22,8	44,9
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	4.232,3	24,6	1.288,1	5.545,1
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	77,9	4,1	127,8	209,8
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	199,3	0,4	43.774,4	43.974,1
8	MINISTERO DELL'INTERNO	7.574,7	33,6	1.100,4	8.708,7
9	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	44,5	0,2	3,9	48,6
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	820,7	0,2	78,1	898,9
12	MINISTERO DELLA DIFESA	14.864,1	150,9	2.038,2	17.053,2
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	77,7	0,3	4,9	82,9
14	MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	678,4	-	5,6	683,9
15	MINISTERO DELLA SALUTE	117,8	0,1	17,5	135,4
Totale complessivo		32.669,2	216,9	49.015,4	81.901,5

Tavola 5.3.9: Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Codice Missione	Missione	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
001	Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei ministri	-	-	-	-
002	Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	433,3	-	0,0	433,3
003	Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	47,9	0,2	4,5	52,6
004	L'Italia in Europa e nel mondo	61,7	3,7	126,6	191,9
005	Difesa e sicurezza del territorio	14.460,7	148,8	1.929,0	16.538,5
006	Giustizia	4.299,9	24,6	1.278,7	5.603,2
007	Ordine pubblico e sicurezza	7.352,9	33,7	832,7	8.219,2
008	Soccorso civile	1.393,5	-	381,1	1.774,6
009	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	71,4	-	0,3	71,7
010	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	10,7	-	-	10,7
011	Competitivita' e sviluppo delle imprese	35,0	-	-	35,0
012	Regolazione dei mercati	8,4	-	-	8,4
013	Diritto alla mobilita' e sviluppo dei sistemi di trasporto	154,9	-	-	154,9
014	Infrastrutture pubbliche e logistica	105,3	-	-	105,3
015	Comunicazioni	55,1	-	-	55,1
016	Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	10,1	-	-	10,1
017	Ricerca e innovazione	29,1	-	-	29,1
018	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	370,5	2,1	74,9	447,5
019	Casa e assetto urbanistico	3,4	-	-	3,4
020	Tutela della salute	102,3	0,1	3,4	105,7
021	Tutela e valorizzazione dei beni e attivita' culturali e paesaggistici	651,6	-	-	651,6

segue Tavola 5.3.9: Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Codice Missione	Missione	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
022	Istruzione scolastica	148,9	0,3	43.384,0	43.533,3
023	Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	21,4	-	388,1	409,5
024	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	10,4	0,2	3,8	14,3
025	Politiche previdenziali	0,0	0,0	3,8	3,8
026	Politiche per il lavoro	6,5	0,0	5,8	12,3
027	Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	2,8	-	22,5	25,4
028	Sviluppo e riequilibrio territoriale	-	-	-	-
029	Politiche economico-finanziarie e di bilancio	2.374,6	1,9	356,5	2.732,9
030	Giovani e sport	-	-	-	-
031	Turismo	2,4	-	-	2,4
032	Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	444,6	1,4	219,8	665,9
033	Fondi da ripartire	-	-	-	-
034	Debito pubblico	-	-	-	-
Totale missioni		32.669,2	216,9	49.015,4	81.901,5

Tavola 5.3.10: Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
001 Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio	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 da parte delle Prefetture - Uffici Territoriali del Governo delle missioni del Ministero dell'Interno sul territorio	433,3	-	0,0	433,3
003 Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	001 Erogazioni a Enti territoriali per interventi di settore	-	-	-	-
	004 Federalismo amministrativo	-	-	-	-
	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	22,1	0,2	4,5	26,8
	009 Interventi e cooperazione istituzionale nei confronti delle autonomie locali	21,7	-	-	21,7
	010 Elaborazione, quantificazione e assegnazione delle risorse finanziarie da attribuire agli enti locali	4,1	-	-	4,1

segue Tavola 5.3.10: Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
004 L'Italia in Europa e nel mondo	001 Protocollo internazionale	3,6	-	-	3,6
	002 Cooperazione allo sviluppo	4,1	3,6	0,0	7,7
	004 Cooperazione economica e relazioni internazionali	8,2	-	-	8,2
	006 Promozione della pace e sicurezza internazionale	9,2	0,0	-	9,2
	007 Integrazione europea	7,1	-	-	7,1
	008 Italiani nel mondo e politiche migratorie	4,6	-	-	4,6
	009 Promozione del sistema Paese	5,6	-	3,6	9,2
	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	1,8	-	-	1,8
	013 Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese	2,2	-	123,0	125,1
	014 Coordinamento dell'Amministrazione in ambito internazionale	10,5	-	-	10,5
	015 Comunicazione in ambito internazionale	2,9	-	-	2,9
	017 Sicurezza delle strutture in Italia e all'estero e controlli ispettivi.	2,0	-	-	2,0
005 Difesa e sicurezza del territorio	001 Approntamento e impiego Carabinieri per la difesa e la sicurezza	4.631,4	143,3	1.469,6	6.244,3
	002 Approntamento e impiego delle forze terrestri	5.105,8	-	-	5.105,8
	003 Approntamento e impiego delle forze navali	1.712,8	2,1	297,2	2.012,2
	004 Approntamento e impiego delle forze aeree	2.344,9	-	130,7	2.475,5

segue Tavola 5.3.10: Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
005 Difesa e sicurezza del territorio	006 Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari	665,8	3,4	31,5	700,7
	008 Missioni internazionali	-	-	-	-
006 Giustizia	001 Amministrazione penitenziaria	945,3	24,6	1.269,0	2.238,8
	002 Giustizia civile e penale	3.084,1	-	1,9	3.086,0
	003 Giustizia minorile e di comunita'	160,2	-	4,1	164,3
	005 Giustizia tributaria	96,3	-	3,7	99,9
	006 Servizi di gestione amministrativa per l'attivita' giudiziaria	14,0	-	0,0	14,1
	007 Giustizia amministrativa	-	-	-	-
	008 Autogoverno della magistratura	-	-	-	-
007 Ordine pubblico e sicurezza	004 Sicurezza democratica	-	-	-	-
	005 Concorso della Guardia di Finanza alla sicurezza pubblica	1.231,5	0,3	93,9	1.325,7
	007 Sicurezza e controllo nei mari, nei porti e sulle coste	527,8	-	70,6	598,4
	008 Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica	5.593,5	33,4	668,2	6.295,1
	009 Servizio permanente dell'Arma dei Carabinieri per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica	-	-	-	-
	010 Pianificazione e coordinamento Forze di polizia	-	-	-	-
008 Soccorso civile	002 Gestione del sistema nazionale di difesa civile	2,2	-	-	2,2
	003 Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico	1.391,3	-	381,1	1.772,4
	004 Interventi per pubbliche calamita'	-	-	-	-
	005 Protezione civile	-	-	-	-

segue Tavola 5.3.10: Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
009 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	002 Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale	14,3	-	-	14,3
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione frodi nel settore agricolo, agroalimentare, agroindustriale e forestale	38,0	-	0,3	38,3
	006 Politiche competitive, della qualita' agroalimentare, della pesca, dell'ippica e mezzi tecnici di produzione	19,1	-	0,0	19,1
010 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	006 Sicurezza approvvigionamento, infrastrutture gas e petrolio e relativi mercati, relazioni comunitarie ed internazionali nel settore energetico	3,3	-	-	3,3
	007 Regolamentazione del settore elettrico, nucleare, delle energie rinnovabili e dell'efficienza energetica, ricerca per lo sviluppo sostenibile	3,4	-	-	3,4
	008 Innovazione, regolamentazione tecnica, gestione e controllo delle risorse del sottosuolo	4,0	-	-	4,0
011 Competitivita' e sviluppo delle imprese	005 Promozione e attuazione di politiche di sviluppo, competitivita' e innovazione, di responsabilita' sociale d'impresa e movimento cooperativo	7,1	-	-	7,1
	006 Vigilanza sugli enti, sul sistema cooperativo e sulle gestioni commissariali	6,7	-	-	6,7
	007 Incentivazione del sistema produttivo	14,9	-	-	14,9
	008 Incentivi alle imprese per interventi di sostegno	-	-	-	-
	009 Interventi di sostegno tramite il sistema della fiscalita'	-	-	-	-

segue Tavola 5.3.10: Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
011 Competitivita' e sviluppo delle imprese	010 Lotta alla contraffazione e tutela della proprieta' industriale	5,7	-	-	5,7
	011 Coordinamento azione amministrativa, attuazione di indirizzi e programmi per favorire competitivita' e sviluppo delle imprese, dei servizi di comunicazione e del settore energetico	0,6	-	-	0,6
012 Regolazione dei mercati	004 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori	8,4	-	-	8,4
013 Diritto alla mobilita' e sviluppo dei sistemi di trasporto	001 Sviluppo e sicurezza della mobilita' stradale	132,3	-	-	132,3
	002 Autotrasporto ed intermodalita'	4,8	-	-	4,8
	004 Sviluppo e sicurezza del trasporto aereo	2,7	-	-	2,7
	005 Sistemi ferroviari, sviluppo e sicurezza del trasporto ferroviario	4,4	-	-	4,4
	006 Sviluppo e sicurezza della mobilita' locale	3,7	-	-	3,7
	008 Sostegno allo sviluppo del trasporto	-	-	-	-
	009 Sviluppo e sicurezza della navigazione e del trasporto marittimo e per vie d'acqua interne	6,8	-	-	6,8
014 Infrastrutture pubbliche e logistica	005 Sistemi idrici, idraulici ed elettrici	6,5	-	-	6,5
	008 Opere pubbliche e infrastrutture	-	-	-	-
	009 Sicurezza, vigilanza e regolamentazione in materia di opere pubbliche e delle costruzioni	4,5	-	-	4,5
	010 Opere strategiche, edilizia statale ed interventi speciali e per pubbliche calamita'	78,4	-	-	78,4
	011 Sistemi stradali, autostradali ed intermodali	16,0	-	-	16,0

segue Tavola 5.3.10: Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
015 Comunicazioni	003 Servizi postali	-	-	-	-
	004 Sostegno all'editoria	-	-	-	-
	005 Pianificazione, regolamentazione, vigilanza e controllo delle comunicazioni elettroniche e radiodiffusione, riduzione inquinamento elettromagnetico	6,5	-	-	6,5
	008 Servizi di Comunicazione Elettronica, di Radiodiffusione e Postali	7,8	-	-	7,8
	009 Attivita' territoriali in materia di comunicazioni e di vigilanza sui mercati e sui prodotti	40,8	-	-	40,8
016 Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	004 Politica commerciale in ambito internazionale	5,9	-	-	5,9
	005 Sostegno all'internazionalizzazione delle imprese e promozione del made in Italy	4,2	-	-	4,2
017 Ricerca e innovazione	003 Ricerca in materia ambientale	0,1	-	-	0,1
	004 Ricerca educazione e formazione in materia di beni e attivita' culturali	14,3	-	-	14,3
	015 Ricerca di base e applicata	-	-	-	-
	018 Ricerca, innovazione, tecnologie e servizi per lo sviluppo delle comunicazioni e della societa' dell'informazione	6,2	-	-	6,2
	020 Ricerca per il settore della sanita' pubblica	3,0	-	-	3,0
	021 Ricerca per il settore zooprofilattico	0,5	-	-	0,5
	022 Ricerca scientifica e tecnologica di base e applicata	5,1	-	-	5,1

segue Tavola 5.3.10: Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
018 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	003 Valutazioni e autorizzazioni ambientali	2,8	-	0,0	2,8
	005 Sviluppo sostenibile, rapporti e attività internazionali e danno ambientale	2,0	-	-	2,0
	008 Vigilanza, prevenzione e repressione in ambito ambientale	15,8	-	-	15,8
	011 Coordinamento generale, informazione e comunicazione	2,5	-	-	2,5
	012 Gestione delle risorse idriche, tutela del territorio e bonifiche	3,2	-	0,1	3,3
	013 Tutela e conservazione della fauna e della flora, salvaguardia della biodiversita' e dell'ecosistema marino	4,5	-	-	4,5
	014 Sostegno allo sviluppo sostenibile	-	-	-	-
	015 Prevenzione e gestione dei rifiuti, prevenzione degli inquinamenti	1,8	-	-	1,8
	016 Programmi e interventi per il governo dei cambiamenti climatici, gestione ambientale ed energie rinnovabili	1,4	-	-	1,4
	017 Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	336,5	2,1	74,7	413,4
019 Casa e assetto urbanistico	001 Edilizia abitativa e politiche territoriali	-	-	-	-
	002 Politiche abitative, urbane e territoriali	3,4	-	-	3,4

segue Tavola 5.3.10: Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
020 Tutela della salute	001 Prevenzione e promozione della salute umana ed assistenza sanitaria al personale navigante e aeronavigante	32,1	0,1	3,4	35,6
	002 Sanita' pubblica veterinaria	27,8	-	-	27,8
	003 Programmazione del Servizio Sanitario Nazionale per l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza	5,4	-	0,0	5,4
	004 Regolamentazione e vigilanza in materia di prodotti farmaceutici ed altri prodotti sanitari ad uso umano	6,2	-	-	6,2
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione nel settore sanitario	5,4	-	-	5,4
	006 Comunicazione e promozione per la tutela della salute umana e della sanita' pubblica veterinaria e attivita' e coordinamento in ambito internazionale	3,5	-	-	3,5
	007 Vigilanza sugli enti e sicurezza delle cure	4,7	-	-	4,7
	008 Sicurezza degli alimenti e nutrizione	5,3	-	-	5,3
	009 Attivita' consultiva per la tutela della salute	2,4	-	-	2,4
	010 Sistemi informativi per la tutela della salute e il governo del Servizio Sanitario Nazionale	2,7	-	-	2,7
	011 Regolamentazione e vigilanza delle professioni sanitarie	4,2	-	-	4,2
	012 Coordinamento generale in materia di tutela della salute, innovazione e politiche internazionali	2,4	-	-	2,4

segue Tavola 5.3.10: Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
021 Tutela e valorizzazione dei beni e attivita' culturali e paesaggistici	002 Sostegno, valorizzazione e tutela del settore dello spettacolo dal vivo	3,3	-	-	3,3
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione in materia di patrimonio culturale	4,8	-	-	4,8
	006 Tutela dei beni archeologici	129,2	-	-	129,2
	009 Tutela e valorizzazione dei beni archivistici	94,1	-	-	94,1
	010 Tutela e valorizzazione dei beni librari, promozione e sostegno del libro e dell'editoria	69,4	-	-	69,4
	012 Tutela delle belle arti e tutela e valorizzazione del paesaggio	86,2	-	-	86,2
	013 Valorizzazione del patrimonio culturale e coordinamento del sistema museale	229,3	-	-	229,3
	014 Coordinamento ed indirizzo per la salvaguardia del patrimonio culturale	5,0	-	-	5,0
	015 Tutela del patrimonio culturale	24,8	-	-	24,8
	016 Tutela e promozione dell'arte e dell'architettura contemporanea e delle periferie urbane	1,5	-	-	1,5
	018 Sostegno, valorizzazione e tutela del settore cinema e audiovisivo	4,0	-	-	4,0
022 Istruzione scolastica	001 Programmazione e coordinamento dell'istruzione scolastica	3,3	0,2	1,5	5,1
	008 Iniziative per lo sviluppo del sistema istruzione scolastica e per il diritto allo studio	0,3	0,1	11,8	12,3
	009 Istituzioni scolastiche non statali	-	-	-	-

segue Tavola 5.3.10: Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
022 Istruzione scolastica	015 Istruzione post-secondaria, degli adulti e livelli essenziali per l'istruzione e formazione professionale	0,0	-	0,5	0,5
	016 Realizzazione degli indirizzi e delle politiche in ambito territoriale in materia di istruzione	145,3	-	-	145,3
	017 Istruzione del primo ciclo	-	-	28.610,1	28.610,1
	018 Istruzione del secondo ciclo	-	-	14.760,1	14.760,1
	019 Reclutamento e aggiornamento dei dirigenti scolastici e del personale scolastico per l'istruzione	-	-	-	-
023 Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	001 Diritto allo studio nell'istruzione universitaria	0,7	-	2,5	3,1
	002 Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica	17,0	-	385,6	402,6
	003 Sistema universitario e formazione post-universitaria	3,7	-	-	3,7
024 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	002 Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilita' sociale delle imprese e delle organizzazioni	1,5	-	-	1,5
	005 Protezione sociale per particolari categorie	-	-	-	-
	006 Garanzia dei diritti dei cittadini	8,8	-	-	8,8
	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	-	0,2	3,8	3,9

segue Tavola 5.3.10: Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
025 Politiche previdenziali	002 Previdenza obbligatoria e complementare, sicurezza sociale - trasferimenti agli enti ed organismi interessati	-	-	-	-
	003 Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali	0,0	0,0	3,8	3,8
026 Politiche per il lavoro	006 Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione	0,1	-	3,1	3,2
	007 Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo	0,7	-	2,7	3,4
	008 Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	4,2	0,0	-	4,2
	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	-	-	-	-
	012 Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro e servizi di comunicazione istituzionale	1,6	-	-	1,6
027 Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	002 Flussi migratori, interventi per lo sviluppo della coesione sociale, garanzia dei diritti, rapporti con le confessioni religiose	2,5	-	21,2	23,7
	006 Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate	0,4	-	1,3	1,7
	007 Rapporti con le confessioni religiose	-	-	-	-

segue Tavola 5.3.10: Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
028 Sviluppo e riequilibrio territoriale	004 Sostegno alle politiche nazionali e comunitarie rivolte a promuovere la crescita ed il superamento degli squilibri socio-economici territoriali	-	-	-	-
029 Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	001 Regolazione e coordinamento del sistema della fiscalita'	26,0	-	3,7	29,7
	003 Prevenzione e repressione delle frodi e delle violazioni agli obblighi fiscali	1.988,6	1,9	352,9	2.343,3
	004 Regolamentazione e vigilanza sul settore finanziario	11,1	-	-	11,1
	005 Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi d'imposte	-	-	-	-
	006 Analisi e programmazione economico-finanziaria e gestione del debito e degli interventi finanziari	34,2	-	-	34,2
	007 Analisi, monitoraggio e controllo della finanza pubblica e politiche di bilancio	134,3	-	-	134,3
	008 Supporto all'azione di controllo, vigilanza e amministrazione generale della Ragioneria generale dello Stato sul territorio	180,4	-	-	180,4
	009 Servizi finanziari e monetazione	-	-	-	-
	010 Accertamento e riscossione delle entrate e gestione dei beni immobiliari dello Stato	-	-	-	-
	011 Giurisdizione e controllo dei conti pubblici	-	-	-	-
	012 Oneri finanziari relativi alla gestione della tesoreria	-	-	-	-
030 Giovani e sport	001 Attivita' ricreative e sport	-	-	-	-
	002 Incentivazione e sostegno alla gioventu'	-	-	-	-

segue Tavola 5.3.10: Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2017. Milioni di euro.

Missione	Programma	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
031 Turismo	001 Sviluppo e competitivita' del turismo	2,4	-	-	2,4
	002 Indirizzo politico	166,6	-	-	166,6
	003 Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	244,3	1,4	135,0	380,8
	004 Servizi generali delle strutture pubbliche preposte ad attivita' formative e ad altre attivita' trasversali per le pubbliche amministrazioni	2,4	-	0,0	2,4
	005 Rappresentanza, difesa in giudizio e consulenza legale in favore delle Amministrazioni dello Stato e degli enti autorizzati	22,2	-	84,8	107,0
	006 Interventi non direttamente connessi con l'operativita' dello Strumento Militare	-	-	-	-
	007 Servizi per le pubbliche amministrazioni nell'area degli acquisti e del trattamento economico del personale	9,0	-	-	9,0
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		32.669,2	216,9	49.015,4	81.901,5

5.4 Sintesi delle azioni intraprese, indirizzi specifici e indicatori di risultato delle amministrazioni

I singoli centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato, incluse le loro articolazioni periferiche, e la Presidenza del Consiglio dei Ministri, sono chiamati nell'ambito del bilancio di genere a contribuire alla riclassificazione delle spese e a comunicare le azioni intraprese e/o gli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere nel corso dell'anno 2017.

5.4.1 Politiche del personale

Le informazioni richieste con riguardo alle politiche per il proprio personale sono incentrate sulle specifiche iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel corso dell'anno e su eventuali iniziative di formazione del personale a una cultura di genere. A tal proposito è di particolare rilevanza per il 2017 l'avvio, in molte amministrazioni centrali dello Stato e presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, di iniziative di lavoro agile (*smart-working*)[309]. Laddove possibile, è stato chiesto alle Amministrazioni di indicare, nel triennio 2015-2017, non solo le tipologie di iniziative attivate ma il numero di dipendenti coinvolti per genere.

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. La gestione del personale è nella maggior parte dei Ministeri svolta in maniera centralizzata, da un unico Dipartimento o Direzione generale, per conto di tutte gli/le altre; per altri Ministeri, invece, è svolta da più centri direzionali che sono responsabili per un distinto comparto contrattuale (Tavola 5.4.1.1).

Tavola 5.4.1.1: Centri di responsabilità coinvolti nella gestione del personale.

Amministrazione	Centro di responsabilità		Gestione del personale
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI			DIPARTIMENTO PER IL PERSONALE
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	1	GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DEI SERVIZI
	2	DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	
	3	DIPARTIMENTO DEL TESORO	
	4	DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO	
	6	DIPARTIMENTO DELLE FINANZE	
	7	GUARDIA DI FINANZA	GUARDIA DI FINANZA
	9	AVVOCATURA DELLO STATO	AVVOCATURA DELLO STATO

[309] Per il dettaglio, consultare l'Appendice II alla presente Relazione. Per alcune amministrazioni quali Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, Ministero della difesa, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, alcune delle informazioni inerenti le politiche del personale sono state riportate (erroneamente) tra le politiche settoriali dell'amministrazione.

Segue Tavola 5.4.1.1: Centri di responsabilità coinvolti nella gestione del personale.

Amministrazione	Centro di responsabilità		Gestione del personale
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	1	GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE, L'ORGANIZZAZIONE E IL BILANCIO
	2	DIREZIONE GENERALE PER LA VIGILANZA SUGLI ENTI, IL SISTEMA COOPERATIVO E LE GESTIONI COMMISSARIALI	
	3	DIREZIONE GENERALE PER LA SICUREZZA DELL'APPROVVIGIONAMENTO E PER LE INFRASTRUTTURE ENERGETICHE	
	5	DIREZIONE GENERALE PER LA PIANIFICAZIONE E LA GESTIONE DELLO SPETTRO RADIOELETTRICO	
	7	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE, L'ORGANIZZAZIONE E IL BILANCIO	
	8	DIREZIONE GENERALE PER IL MERCATO ELETTRICO, LE RINNOVABILI E L'EFFICIENZA ENERGETICA, IL NUCLEARE	
	9	DIREZIONE GENERALE PER LA SICUREZZA ANCHE AMBIENTALE DELLE ATTIVITA' MINERARIE ED ENERGETICHE - UFFICIO NAZIONALE MINERARIO PER GLI IDROCARBURI E LE GEORISORSE	
	10	DIREZIONE GENERALE PER LA POLITICA INDUSTRIALE, LA COMPETITIVITA' E LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE	
	11	DIREZIONE GENERALE PER GLI INCENTIVI ALLE IMPRESE	
	12	DIREZIONE GENERALE PER LA LOTTA ALLA CONTRAFFAZIONE - UFFICIO ITALIANO BREVETTI E MARCHI	
	13	SEGRETARIATO GENERALE	
	14	DIREZIONE GENERALE PER IL MERCATO, LA CONCORRENZA, IL CONSUMATORE, LA VIGILANZA E LA NORMATIVA TECNICA	
	15	DIREZIONE GENERALE PER I SERVIZI DI COMUNICAZIONE ELETTRONICA, DI RADIODIFFUSIONE E POSTALI	
	16	DIREZIONE GENERALE PER LE ATTIVITA' TERRITORIALI	
	17	DIREZIONE GENERALE PER LA POLITICA COMMERCIALE INTERNAZIONALE	
	18	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DI INTERNAZIONALIZZAZIONE E LA PROMOZIONE DEGLI SCAMBI	
	19	ISTITUTO SUPERIORE DELLE COMUNICAZIONI E DELLE TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE	
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	1	GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE, L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA, IL BILANCIO - UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI
	2	SEGRETARIATO GENERALE	
	3	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE, L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA, IL BILANCIO - UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	
	4	DIREZIONE GENERALE DEI SISTEMI INFORMATIVI, DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA, DEL MONITORAGGIO DATI E DELLA COMUNICAZIONE	
	5	DIREZIONE GENERALE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI E DELLA FORMAZIONE	
	6	DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	
	8	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE	
	9	DIREZIONE GENERALE PER L'INCLUSIONE E LE POLITICHE SOCIALI	
	10	DIREZIONE GENERALE DEL TERZO SETTORE E DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE IMPRESE.	
	11	DIREZIONE GENERALE DELL'IMMIGRAZIONE E DELLE POLITICHE DI INTEGRAZIONE	
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	1	GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO
	2	DIPARTIMENTO DEGLI AFFARI DI GIUSTIZIA	DIPARTIMENTO DEGLI AFFARI DI GIUSTIZIA
	3	DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI
	4	DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA	DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
	5	DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ	DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ

Segue Tavola 5.4.1.1: Centri di responsabilità coinvolti nella gestione del personale.

Amministrazione	Centro di responsabilità		Gestione del personale
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	1	GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE E L'INNOVAZIONE
	2	SEGRETERIA GENERALE	
	3	CERIMONIALE DIPLOMATICO DELLA REPUBBLICA	
	4	ISPETTORATO GENERALE DEL MINISTERO E DEGLI UFFICI ALL'ESTERO	
	5	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE E L'INNOVAZIONE	
	6	DIREZIONE GENERALE PER L'AMMINISTRAZIONE, L'INFORMATICA E LE COMUNICAZIONI	
	7	SERVIZIO PER LA STAMPA E LA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	
	9	DIREZIONE GENERALE PER LA COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO	
	10	DIREZIONE GENERALE PER LA PROMOZIONE DEL SISTEMA PAESE	
	11	DIREZIONE GENERALE PER GLI ITALIANI ALL'ESTERO E LE POLITICHE MIGRATORIE	
	12	DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI POLITICI E DI SICUREZZA	
	13	DIREZIONE GENERALE PER LA MONDIALIZZAZIONE E LE QUESTIONI GLOBALI	
	20	DIREZIONE GENERALE PER L'UNIONE EUROPEA	
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	1	GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	DIPARTIMENTO PER LA PROGRAMMAZIONE E LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI
	2	DIPARTIMENTO PER IL SISTEMA EDUCATIVO DI ISTRUZIONE E DI FORMAZIONE	
	3	DIPARTIMENTO PER LA FORMAZIONE SUPERIORE E PER LA RICERCA	
	4	DIPARTIMENTO PER LA PROGRAMMAZIONE E LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI	
MINISTERO DELL'INTERNO	1	GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE
	2	DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI INTERNI E TERRITORIALI	
	4	DIPARTIMENTO PER LE LIBERTA' CIVILI E L'IMMIGRAZIONE	
	6	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE	
	3	DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE	DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
	5	DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA	DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	1	GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	DIREZIONE GENERALE DEGLI AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE
	2	DIREZIONE GENERALE PER LA PROTEZIONE DELLA NATURA E DEL MARE	
	4	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE, PER IL DANNO AMBIENTALE E PER I RAPPORTI CON L'UNIONE EUROPEA E GLI ORGANISMI INTERNAZIONALI	
	5	DIREZIONE GENERALE PER LE VALUTAZIONI E LE AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	
	7	DIREZIONE GENERALE DEGLI AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE	
	8	DIREZIONE GENERALE PER LA SALVAGUARDIA DEL TERRITORIO E DELLE ACQUE	
	9	SEGRETARIATO GENERALE	
	10	DIREZIONE GENERALE PER I RIFIUTI E L'INQUINAMENTO	
	11	DIREZIONE GENERALE PER IL CLIMA E L'ENERGIA	
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	1	GABINETTO	DIPARTIMENTO PER I TRASPORTI, LA NAVIGAZIONE, GLI AFFARI GENERALI ED IL PERSONALE - Direzione generale del personale e degli affari generali
	2	DIPARTIMENTO PER LE INFRASTRUTTURE, I SISTEMI INFORMATIVI E STATISTICI	
	3	DIPARTIMENTO PER I TRASPORTI, LA NAVIGAZIONE, GLI AFFARI GENERALI ED IL PERSONALE	
	4	CAPITANERIE DI PORTO	
	5	CONSIGLIO SUPERIORE DEI LAVORI PUBBLICI	

Segue Tavola 5.4.1.1: Centri di responsabilità coinvolti nella gestione del personale.

Amministrazione	Centro di responsabilità		Gestione del personale
MINISTERO DELLA DIFESA	1	GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	SEGRETARIATO GENERALE (DIREZIONE GENERALE PERSONALE MILITARE - DIREZIONE GENERALE PERSONALE CIVILE)
	2	BILANCIO E AFFARI FINANZIARI	
	3	SEGRETARIATO GENERALE	
	4	ESERCITO ITALIANO	
	5	MARINA MILITARE	
	6	AERONAUTICA MILITARE	
	7	ARMA DEI CARABINIERI	
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	1	GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE COMPETITIVE DELLA QUALITA' AGROALIMENTARE, IPPICHE E DELLA PESCA - D.G. AA.GG., DELLE RISORSE UMANE E DEI RAPPORTI CON LE REGIONI E GLI ENTI TERRITORIALI
	2	DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI E DELLO SVILUPPO RURALE	
	3	DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE COMPETITIVE DELLA QUALITA' AGROALIMENTARE, IPPICHE E DELLA PESCA	
	4	ISPETTORATO CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITA' E REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI	
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	1	GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE
	2	SEGRETARIATO GENERALE	
	5	DIREZIONE GENERALE ARCHIVI	
	6	DIREZIONE GENERALE BIBLIOTECHE E ISTITUTI CULTURALI	
	8	DIREZIONE GENERALE SPETTACOLO	
	11	DIREZIONE GENERALE CINEMA	
	15	DIREZIONE GENERALE BILANCIO	
	16	DIREZIONE GENERALE TURISMO	
	17	DIREZIONE GENERALE EDUCAZIONE E RICERCA	
	18	DIREZIONE GENERALE ARTE E ARCHITETTURA CONTEMPORANEE E PERIFERIE URBANE	
	19	DIREZIONE GENERALE MUSEI	
	20	DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE	
	21	DIREZIONE GENERALE ARCHEOLOGIA, BELLE ARTI E PAESAGGIO	
MINISTERO DELLA SALUTE	1	GABINETTO ED UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL BILANCIO
	2	DIREZIONE GENERALE DELLA RICERCA E DELL'INNOVAZIONE IN SANITA'	
	3	DIREZIONE GENERALE DEI DISPOSITIVI MEDICI E DEL SERVIZIO FARMACEUTICO	
	4	DIREZIONE GENERALE DELLA SANITA' ANIMALE E DEI FARMACI VETERINARI	
	5	DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL BILANCIO	
	6	DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA	
	7	DIREZIONE GENERALE DELLA VIGILANZA SUGLI ENTI E DELLA SICUREZZA DELLE CURE	
	8	DIREZIONE GENERALE DELLA COMUNICAZIONE E DEI RAPPORTI EUROPEI E INTERNAZIONALI	
	9	DIREZIONE GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE SANITARIA	
	10	DIREZIONE GENERALE DELLA DIGITALIZZAZIONE, DEL SISTEMA INFORMATIVO SANITARIO E DELLA STATISTICA	
	11	DIREZIONE GENERALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E DELLE RISORSE UMANE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	
	12	DIREZIONE GENERALE DELL'IGIENE E LA SICUREZZA DEGLI ALIMENTI E LA NUTRIZIONE	
	13	DIREZIONE GENERALE DEGLI ORGANI COLLEGIALI PER LA TUTELA DELLA SALUTE	
	14	SEGRETARIATO GENERALE	

- **Azioni di conciliazione vita-lavoro segnalate dalle amministrazioni**

La maggior parte delle amministrazioni offre ai figli del personale dipendente servizi quali l'asilo nido (rivolto a bambini dai 3 ai 36 mesi) e i centri estivi e/o di dopo scuola. Altre modalità per favorire la conciliazione vita-lavoro, quali il telelavoro, *voucher* di conciliazione e forme di lavoro flessibile, sono indicate come attive solo da alcune amministrazioni (Tavola 5.4.1.4).

In genere, i Ministeri che offrono servizi di **asilo nido** finanziano l'iniziativa a valere su risorse di un determinato capitolo del bilancio dello Stato, non sempre esclusivamente dedicato a tale funzione. In alcuni casi, il capitolo indicato è utilizzato a copertura del rimborso delle rate di asili nido esterni al Ministero o a copertura di apposite convenzioni stipulate tra l'amministrazione e l'ente preposto al servizio. Il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare ha specificato che le risorse sono utilizzate per i contratti a tempo determinato delle educatrici. Con riferimento al 2017, il Ministero dell'economia e delle finanze segnala la sospensione dell'attività del nido per i dipendenti dei dipartimenti per ristrutturazione[310]. Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale indica che, in temporanea alternativa alla sospensione dell'asilo interno dovuta all'adeguamento dei locali, sono state previste delle convenzioni con specifiche strutture private.

Il numero degli utenti che hanno usufruito del servizio di asilo nido segue un andamento variabile nel corso del tempo. Nel corso del triennio 2015-2017, il servizio di asilo nido del Ministero della difesa si distingue per la rilevanza numerica degli utenti; nel 2016 erano in 2.849 uomini e 148 donne, con una diminuzione registrata nel 2017 per gli uomini (2.716) a fronte di un aumento delle donne che ne usufruiscono (279). Sono prevalentemente i padri a iscrivere i loro figli ad asili nido nelle amministrazioni con una composizione maggiormente maschile del personale quale, ad esempio, il Ministero della difesa e la Guardia di Finanza (7 padri e 4 madri nel 2017). Anche per la Polizia di Stato vi è un elevato ricorso al servizio di asilo nido ma, a differenza dei casi precedenti, le richieste sono avanzate principalmente da madri (nel 2017, 1.914 donne a fronte di 914 uomini). Le richieste derivano principalmente da madri anche nel caso delle amministrazioni con una maggiore rappresentanza femminile come, ad esempio, il Ministero della salute (34 donne e 9 uomini nel 2017). Per le altre amministrazioni l'utenza degli asili nido è più contenuta e, nel 2017, la maggior parte delle richieste sono derivate da uomini.

Le iniziative di conciliazione vita-lavoro evidenziate dalle amministrazioni includono **centri estivi, colonie marine e montane** e, in alcuni casi, **soggiorni all'estero** per figli dei dipendenti (iniziativa dell'amministrazione penitenziaria del Ministero della giustizia). Per fornire tali opportunità ai dipendenti, le amministrazioni si avvalgono di risorse del bilancio dello Stato oppure di convenzioni non onerose con i vari enti gestori. In aggiunta, il Ministero dell'economia e delle finanze segnala un progetto sperimentale di **dopo scuola,** avviato nel 2017, per offrire un aiuto qualificato ai figli o nipoti dei dipendenti dei dipartimenti nello svolgimento dei compiti o per il potenziamento della lingua inglese.

Le amministrazioni che segnalano l'attivazione di tali servizi non sempre forniscono dati sull'effettiva fruizione. Laddove disponibili, le informazioni sull'utenza nel 2017 sono in linea con quelle degli anni precedenti. Le richieste di accesso al servizio per i propri figli riflettono generalmente la composizione di genere del personale dell'amministrazione. Nel caso del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali (20 utenti donne e 16 uomini) e del

[310] I servizi di asilo nido per la Guardia di Finanza sono autonomi ed erano in funzione per il 2017; mentre il personale dell'Avvocatura dello Stato non ne dispone.

Ministero dell'economia e delle finanze (27 donne e 11 uomini nel 2017), si tratta maggiormente di donne, eccetto che per la Guardia di Finanza, dove i richiedenti sono soprattutto uomini (204 utenti uomini e solo un'utente donna nel 2017). Nel caso del Ministero dello sviluppo economico, si segnala un incremento delle richieste sia per l'utenza femminile che maschile (30 donne e 18 uomini nel 2017 contro 15 donne e 10 uomini nel 2015) mentre per il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, nel 2017 sono gli uomini ad avanzare più richieste (47 uomini e 25 donne nel 2017 contro i 22 uomini e le 55 donne nel 2015). I dipendenti dell'amministrazione penitenziaria che ricorrono ai centri estivi/colonie sono particolarmente numerosi (2.041 utenti nel 2015, 2.109 nel 2016 e 1.669 nel 2017), tuttavia il dato non è disponibile per genere.

Il Ministero dell'economia e delle finanze ha confermato per il 2017 un sistema di *voucher* di conciliazione vita-lavoro per i dipendenti dei dipartimenti, utilizzabile per la copertura delle spese per assistenza domiciliare a favore di genitori disabili o non autosufficienti o di figli di età inferiore a tredici anni compiuti, o disabili, indipendentemente dall'età. Anche in questo caso sono principalmente le donne a usufruirne – 80 nel 2015, 82 nel 2016 e 90 nel 2017, a fronte di 36 uomini nel 2015, 39 nel 2016 e 46 nel 2017.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri segnala una serie di iniziative per il personale che non appaiono vere e proprie misure di conciliazione vita-lavoro, seppure risultano maggiormente fruiti da dipendenti donne[311]. Si tratta di misure per facilitare la mobilità casa-lavoro (agevolazioni per abbonamenti Metrobus - TPL della città di Roma - e per servizi di *car sharing*), per favorire opportunità in ambito socio-culturale-sportivo (convenzioni per agevolazioni su abbonamenti, eventi culturali, attività sportiva) e per integrare e migliorare il livello di assistenza sanitaria (stipula di una polizza sanitaria base). Questo tipo di iniziative per il benessere del personale sono offerte anche da altre amministrazioni centrali dello Stato; per capire il loro impatto in termini di riduzione di divari di genere, per esempio, nell'utilizzo del tempo per il lavoro retribuito e non retribuito, sarebbero necessari specifici approfondimenti (Tavola 5.4.1.2 – 5.4.1.3).

[311] La Presidenza del Consiglio dei Ministri segnala che nel 2017 circa il 98 per cento delle donne e l'82 per cento degli uomini dipendenti hanno usufruito del servizio di polizza sanitaria e il 54 per cento delle donne e il 33 per cento degli uomini del servizio Metrebus.

Tavola 5.4.1.2: Iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto nel 2017 ed eventuali impatti sul bilancio dello Stato.

	Asili nido	Centri estivi e/o dopo scuola	Voucher di conciliazione
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Nel 2013 è stato istituito un servizio di micronido per bambini dai 3 mesi ai 3 anni non compiuti. Nel 2017 il servizio è stato fruito da 12 bambini nel primo semestre, e da 10 bambini da settembre a dicembre. Capitolo di bilancio 2120 Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 83.753,74	Stipula convenzione con il Ministero dell'economia e delle finanze per la fruizione di un centro estivo.	Non previsto
Ministero dell'economia e delle finanze	**GUARDIA DI FINANZA** Il servizio (a gestione diretta) è inserito all'interno di un Organismo di Protezione Sociale e si rivolge ai figli dei militari di età compresa tra 3 e 36 mesi. **AVVOCATURA DELLO STATO** Non previsto **DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DEI SERVIZI** L'Amministrazione nel corso dell'anno 2017 è stata impegnata nel compimento delle attività propedeutiche per l'apertura di un nuovo asilo nido nel Palazzo delle Finanze denominato "Super*Mini*Mef". Il servizio dal 2018 è offerto ai bambini tra i 3 e i 36 mesi, figli o nipoti del personale MEF o figli del personale di altre Amministrazioni convenzionate. Capitolo di bilancio 1234/01 Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 0	**GUARDIA DI FINANZA** Il servizio (affidato in concessione a terzi) è inserito all'interno di un Organismo di Protezione Sociale ed è rivolto ai figli degli appartenenti al Corpo di età compresa tra 4 e 16 anni, avviato in concomitanza con la chiusura delle scuole. Capitolo di bilancio 4264/8 Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 11.000,00 Progetti ricreativi e formativi per giovani (10-17 anni), figli/orfani di appartenenti al Corpo , durante il periodo di chiusura delle scuole: - Capitolo di bilancio 4230/8 Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 37.836,65 -Capitolo di bilancio 4264/8 Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 543,48 - Capitolo di bilancio 4273/8 Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 11.884,42 **AVVOCATURA DELLO STATO** Non previsto **DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DEI SERVIZI** Nel corso del 2017 è stato attivato, in via sperimentale, presso i locali della sede centrale del MEF il Doposcuola*MEF, un servizio che si propone di offrire un aiuto qualificato nell'esecuzione dei compiti scolastici e altresì nel potenziamento della conoscenza della lingua inglese, rivolto ai figli e ai nipoti dei dipendenti MEF aventi un'età compresa tra i 6 ed i 13 anni, per un numero massimo di 20 bambini per turno. Capitolo di bilancio 1234/02 Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 1.190,16 L'Amministrazione prevede nei periodi di chiusura delle scuole un servizio ricreativo, formativo e di custodia dei figli dei dipendenti di età compresa tra i 4 e i 12 anni. In particolare, Il servizio, articolato in due turni giornalieri ospita un massimo di 40 utenti per turno. E' previsto anche lo svolgimento di un servizio esterno presso un centro sportivo-ricreativo, comprensivo di servizio navetta che effettua il pick-up presso le sedi principali del MEF. Capitolo di bilancio 1234/02 Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 74.568,24	**DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DEI SERVIZI** L'iniziativa istituita nel 2013, prevede l'erogazione di contributi a favore del personale in servizio presso il MEF che abbia sostenuto 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. Capitolo di bilancio 1234/02 Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 5.000,00

Segue Tavola 5.4.1.2: Iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto nel 2017 ed eventuali impatti sul bilancio dello Stato.

	Asili nido	Centri estivi e/o dopo scuola	Voucher di conciliazione
Ministero dello sviluppo economico	Non previsto	Capitolo di bilancio 1334/4 "SPESE PER SERVIZI DI SUPPORTO ALLA GENITORIALITA" Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 31720	Non previsto
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Non previsto	Non previsto	Non previsto
Ministero della giustizia	**GABINETTO ED UFFICI DIRETTA COLLABORAZIONE** Non previsto **DIPARTIMENTO DEGLI AFFARI DI GIUSTIZIA** Non previsto **DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA/DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE** Servizi di asilo nido Organizzati dall'Ente di assistenza per il personale dell'Amministrazione penitenziaria. Dal 2002 è prevista la possibilità per l'Amministrazione di concedere, 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. Capitolo di bilancio 1671/10 "SPESE PER L'ORGANIZZAZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DEGLI ASILI NIDO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA. STIPULA DI CONVENZIONI CON STRUTTURE PUBBLICHE E PRIVATE" Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa: € 228.073,0 **GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ** Non previsto **DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI** Non previsto	**GABINETTO ED UFFICI DIRETTA COLLABORAZIONE** Non previsto **DIPARTIMENTO DEGLI AFFARI DI GIUSTIZIA** Non previsto **DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA/DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE** L'ente di assistenza organizza attraverso emanazione di bandi di gara pubblici: - centri estivi in Italia finalizzati allo studio del territorio, storia e costumi locali, avviamento o perfezionamento allo sport, presso strutture turistiche di terzi in Italia, in favore di giovani di età compresa fra 12 e 14 anni, figli di dipendenti dell'Amministrazione penitenziaria, da effettuarsi in 2/3 turni della durata di 15 giorni; - Soggiorni studi all'estero per lo studio della lingua inglese, presso college localizzati nell'area di Londra-Dublino, in favore di giovani di età compresa tra 14 e 18 anni, figli di dipendenti dell'Amministrazione penitenziaria. **GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ** Non previsto **DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI** Non previsto	Non previsto

Segue Tavola 5.4.1.2: Iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto nel 2017 ed eventuali impatti sul bilancio dello Stato.

	Asili nido	Centri estivi e/o dopo scuola	Voucher di conciliazione
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	**DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE E L'INNOVAZIONE** È presente dal 1978 un servizio di Asilo, da settembre a luglio, che accoglie fino a 66 bambini di età compresa tra i 3 mesi e i 3 anni. Il servizio è stato interrotto nell'anno 2017-2018 a causa di lavori di adeguamento normativo dei locali. In tale periodo sono state sottoscritte convenzioni, senza oneri per il Ministero, con asili nido ubicati nelle immediate vicinanze, in base alle quali al personale MAECI è stata garantita una riserva di posti a condizioni di favore (riduzione del costo di registrazione-iscrizione e delle tariffe mensili ordinarie applicate). È stata inoltre messa a disposizione del personale MAECI una lista dei posti disponibili negli asili nido comunali ripartiti per municipio, facilitando così l'individuazione di strutture con residua ricettività. Capitolo di bilancio 1247/1 Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 355.700	**DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE E L'INNOVAZIONE (DGRI)** Nel 2017 è stato organizzato dal MAECI un servizio di Centro Estivo, nel periodo da giugno a settembre, aperto a bambini e ragazzi di età compresa tra i 3 anni compiuti e i 14 anni. Capitolo di bilancio 1247/1 Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 24.210	Non previsto
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca	Non previsto	Non previsto	Non previsto
Ministero dell'interno	**DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE FINANZIARIE E STRUMENTALI – DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE** Convenzioni per Asilo Nido (nessuna spesa a carico dello Stato) **DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA** **Servizio di Asilo Nido** Capitolo di bilancio 2585/1 "Gestione e assistenza del personale della Polizia di Stato" "PROVVIDENZE A FAVORE DEL PERSONALE IN SERVIZIO, DI QUELLO CESSATO DAL SERVIZIO E DELLE LORO FAMIGLIE." Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 1.553.695,00 **DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE** Non previsto	**DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE FINANZIARIE E STRUMENTALI – DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE** Convenzioni per centri estivi e/o dopo scuola (nessuna spesa a carico dello Stato) **DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA** Non previsto **DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE** Non previsto	Non previsto

Segue Tavola 5.4.1.2: Iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto nel 2017 ed eventuali impatti sul bilancio dello Stato.

	Asili nido	Centri estivi e/o dopo scuola	Voucher di conciliazione
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	**DIREZIONE GENERALE DEGLI AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE** Ha stipulato contratto con con la Società Tempor S.r.l. valido fino al 30 settembre 2017 e poi con la Società Randstad Italia S.p.a. per il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato per n. 3 educatrici occupate all'interno dell'asilo nido. Capitolo di bilancio 3481/5 "SPESE PER IL FUNZIONAMENTO DEL MICRONIDO" Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 109792.61 Capitolo di bilancio 3462/22 "SPESE PER IL FUNZIONAMENTO DEL MICRONIDO" Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 0,00 (Capitolo a disposizione per eventuali spese per l'iniziativa non imputabili al Capitolo 3481)	Non previsto	Non previsto
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	**DIPARTIMENTO PER I TRASPORTI, LA NAVIGAZIONE, GLI AFFARI GENERALI ED IL PERSONALE – DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DEGLI AFFARI GENERALI** I due micronidi sono stati aperti, rispettivamente, nel 2008 e nel 2009. Sono attrezzati per ospitare, complessivamente, fino a 47 bambini dai 3 ai 36 mesi. All'interno dei nidi, vengono accolti figli e nipoti dei dipendenti. Inoltre, a copertura dei posti disponibili, vengono firmate convenzioni con altri Enti tra cui il Comune di Roma il quale versa sul conto entrate capitolo di bilancio 2364 la propria quota parte. Capitolo di bilancio 1281/P.g. 01/02/97 "Spese per il funzionamento dei micronidi del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti" Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 206240.11	Non previsto	Non previsto

Segue Tavola 5.4.1.2: Iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto nel 2017 ed eventuali impatti sul bilancio dello Stato.

	Asili nido	Centri estivi e/o dopo scuola	Voucher di conciliazione
Ministero della difesa	**DIREZIONE GENERALE PERSONALE MILITARE e DIREZIONE GENERALE PERSONALE CIVILE** Nel 2016 funzionamento dell'asilo nido, usufruibile dai figli del personale militare e civile ivi impiegato, con capacità di accoglimento complessiva di 40 posti – di cui 8 riservati alle liste del Comune di Roma Capitale – ed assicura il servizio dal 1° settembre al 31 luglio di ciascun anno scolastico. Presenti asili nido in gran parte del territorio nazionale. Capitoli di bilancio1264/II e 1160/2 Spesa del capitolo 1160 finalizzata all'iniziativa 235.307,60 euro **Arma dei Carabinieri** Rimborso di rette e spese per l'organizzazione e il funzionamento degli asili nido Capitolo di Bilancio 1160/2 - 4860/1 - 2867/1 Spesa del capitolo finalizzata all'iniziativa € 1.110.161,52 Realizzazione di nuove strutture di asilo nido Capitolo di bilancio 7119/1	**DIREZIONE GENERALE PERSONALE MILITARE e DIREZIONE GENERALE PERSONALE CIVILE** Attivazioni di centri estivi in ambito FA – in funzione delle strutture disponibili – e, con la collaborazione delle FFAA, di Campi Giovani in Italia e all'estero, colonie marine e montane rivolte al figli del personale civile e militare. Capitolo di bilancio 1264 "PROVVIDENZE, ASSISTENZA MORALE E BENESSERE A FAVORE DEL PERSONALE MILITARE E CIVILE IN SERVIZIO, DI QUELLO CESSATO DAL SERVIZIO E DELLE LORO FAMIGLIE, IVI COMPRESE LE SPESE CONNESSE ALLE ATTIVITA' ISTITUZIONALI ED AI RAPPORTI SOCIALI CON LA COLLETTIVITA' ESTERNA ALLA DIFESA, ORGANIZZATI PER FINI SOCIALI, UMANITARI, CULTURALI E SPORTIVI. SPESE PER L'ELEVAZIONE CULTURALE DEL PERSONALE IN SERVIZIO. RETTE PER IL RICOVERO IN ISTITUTI DEI FIGLI DEI MILITARI. SUSSIDI URGENTI ALLE FAMIGLIE DEL PERSONALE MILITARE E CIVILE IN SERVIZIO, PERMANENTEMENTE LESO O DECEDUTO, A SEGUITO DI INCIDENTE DI SERVIZIO." Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 2.467.835,00 **Arma dei Carabinieri** Organizzazione di soggiorni estivi per i figli dei militari presso strutture dell'arma Capitolo di bilancio 2867/1 Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 104.161,00	Non previsto
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali	**DIPARTIMENTO POLITICHE COMPETITIVE DELLA QUALITA' AGROALIMENTARE, IPPICHE E DELLA PESCA D.G. AA.GG., DELLE RISORSE UMANE E DEI RAPPORTI CON LE REGIONI E GLI ENTI TERRITORIALI** Gestione asilo nido interno Capitolo di bilancio 1876/09 Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 339.635,03	**DIPARTIMENTO POLITICHE COMPETITIVE DELLA QUALITA' AGROALIMENTARE, IPPICHE E DELLA PESCA D.G. AA.GG., DELLE RISORSE UMANE E DEI RAPPORTI CON LE REGIONI E GLI ENTI TERRITORIALI** Gestione di centri estivi Capitolo di bilancio 1879/01 Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 32.000,00	Non previsto
Ministero dei beni culturali e del turismo	Non previsto	Non previsto	Non previsto
Ministero della salute	**DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL BILANCIO** Asilo nido autorizzato dal competente Municipio di Roma Capitale a ospitare fino a 54 bambini. Capitolo di bilancio 1201/01 Spesa del capitolo/pg finalizzata all'iniziativa € 170.202,00	Non previsto	Non previsto

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro sottoposto alle amministrazioni. Per dettaglio vedi Appendice II.

Tavola 5.4.1.3: Numero di dipendenti coinvolti o serviti dalle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro per il triennio 2015-2017.

Amministrazioni			Asilo nido: numero di dipendenti serviti	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	Voucher di conciliazione vita/lavoro
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI(*)	2015	Donne	5	N.D.	–
		Uomini	6	N.D.	–
	2016	Donne	5	N.D.	–
		Uomini	7	N.D.	–
	2017	Donne	4	N.D.	–
		Uomini	9	N.D.	–
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi	2015	Donne	10	20	80
		Uomini	4	11	36
	2016	Donne	9	21	82
		Uomini	5	10	39
	2017	Donne	0	27	90
		Uomini	0	11	46
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Guardia di finanza	2015	Donne	7	0	–
		Uomini	19	164	–
	2016	Donne	3	0	–
		Uomini	10	206	–
	2017	Donne	4	1	–
		Uomini	7	204	–
MINISTERO DELLO SVUILUPPO ECONOMICO	2015	Donne	–	15	–
		Uomini	–	10	–
	2016	Donne	–	20	–
		Uomini	–	15	–
	2017	Donne	–	30	–
		Uomini	–	18	–
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA- Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria	2015	Donne	549	2041	–
		Uomini			–
	2016	Donne	489	2109	–
		Uomini			–
	2017	Donne	N.D.	1669	–
		Uomini			–
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	2015	Donne	35	55	–
		Uomini	19	22	–
	2016	Donne	25	54	–
		Uomini	26	24	–
	2017	Donne	21	25	–
		Uomini	29	47	–
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento della pubblica sicurezza	2015	Donne	1949	–	–
		Uomini	899	–	–
	2016	Donne	1852	–	–
		Uomini	852	–	–
	2017	Donne	1914	–	–
		Uomini	914	–	–

Segue Tavola 5.4.1.3: Numero di dipendenti coinvolti o serviti dalle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro per il triennio 2015-2017.

Amministrazioni			Asilo nido: numero di dipendenti serviti	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	Voucher di conciliazione vita/lavoro
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	2015	Donne	12	–	–
		Uomini	13	–	–
	2016	Donne	12	–	–
		Uomini	5	–	–
	2017	Donne	7	–	–
		Uomini	11	–	–
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	2015	Donne	17	–	–
		Uomini	6	–	–
	2016	Donne	11	–	–
		Uomini	11	–	–
	2017	Donne	8	–	–
		Uomini	17	–	–
MINISTERO DELLA DIFESA (*)	2015	Donne	229	–	–
		Uomini	3219	–	–
	2016	Donne	148	–	–
		Uomini	2849	–	–
	2017	Donne	279	–	–
		Uomini	2716	–	–
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI (*)	2015	Donne	6	23	–
		Uomini	3	24	–
	2016	Donne	9	21	–
		Uomini	6	16	–
	2017	Donne	2	20	–
		Uomini	3	16	–
MINISTERO DELLA SALUTE(*)	2015	Donne	35	–	–
		Uomini	9	–	–
	2016	Donne	33	–	–
		Uomini	9	–	–
	2017	Donne	34	–	–
		Uomini	9	–	–

(*) I dati su asili nido per il 2015 e 2016 sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni. La Presidenza del Consiglio dei Ministri considera i due anni educativi compresi nell'anno di riferimento. Es: i dati dell'anno 2016 ricomprendono gli utenti dell'anno educativo 2015-2016, periodo gennaio-luglio 2016, e quelli dell'anno educativo 2016-2017, periodo settembre-dicembre 2016. Ciò significa che se il medesimo genitore iscrive il figlio a due anni educativi successivi è contato due volte, in quanto è utente del servizio in questione per due volte. Per il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali i dati si riferiscono per l'intero triennio alla struttura attuale del Ministero, considerando che il Corpo Forestale dello Stato è stato assorbito nell'arma dei Carabinieri a seguito del d.lgs. 177/2016 dal 1 gennaio 2017. Per il Ministero della salute i dati comprendendo anche i dipendenti che hanno fruito del servizio in qualità di zii o nonni.

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro sottoposto alle amministrazioni. Per dettaglio vedi Appendice II.

- **Modalità di lavoro flessibili e lavoro agile (*smart working*)**

L'ordinamento in materia di lavoro dipendente ha recentemente introdotto specifiche disposizioni per favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro. Tra queste viene individuato il lavoro agile[312], come una modalità innovativa di esecuzione del rapporto di lavoro basato su obiettivi da raggiungere, piuttosto che su precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro (cfr. paragrafo 1.2, Riquadro I.VI). Le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in forma agile devono essere concordate tra il dipendente e il datore di lavoro. Nel caso delle amministrazioni pubbliche sono previste, nell'ambito della riforma della pubblica amministrazione[313], specifiche disposizioni per l'attuazione del telelavoro e la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, tali da consentire ad almeno il 10 per cento dei dipendenti di fruirne senza penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. La Direttiva n. 3 del 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri fornisce linee guida con indicazioni pratiche per l'avvio della sperimentazione del lavoro agile.

In base alla rilevazione effettuata, nel 2017 la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministero dell'economia e delle finanze avevano già avviato un progetto di *smart working* e previsto dei sistemi di monitoraggio e valutazione dell'esperienza, sia dal punto di vista del fruitore che dell'ufficio di appartenenza.

Nel 2017 lo *smart working* è stato sperimentato da 36 donne e 13 uomini tra funzionari e impiegati della Presidenza del Consiglio dei Ministri, e 5 dirigenti donne e 3 uomini. L'età media del personale coinvolto è di 51,7 anni per le donne e 46,8 per gli uomini. Ai lavoratori partecipanti sono stati somministrati questionari, prima e dopo l'avvio della sperimentazione, finalizzati a valutare l'impatto del lavoro agile in termini di benessere organizzativo e di organizzazione del lavoro, aspettative e motivazioni che hanno condotto alla scelta di accedere allo *smart working*. A ciascuna richiesta di adesione possono essere associate più motivazioni; il 52 per cento di quelle selezionate è rappresentato dalla difficoltà negli spostamenti domicilio – lavoro. Seguono le esigenze di conciliazione vita – lavoro, in particolare la presenza di figli con età inferiore ai 12 anni (indicate nel 30 per cento delle istanze) e esigenze di cura per persone in condizioni di bisogno (opzione selezionata nel 46 per cento delle istanze). Un gruppo tecnico di supporto ha inoltre predisposto una valutazione intermedia dei risultati sulla base di schede presentate dal lavoratore al superiore gerarchico.

Il Ministero dell'economia e delle finanze ha visto nel 2017 l'adesione di 42 dirigenti (di cui 13 donne e 29 uomini) e 176 funzionari e impiegati (di cui 117 donne e 59 uomini) al progetto di lavoro agile. L'età media dei richiedenti è di 50,9 anni per le donne e 52,9 per gli uomini. L'attività è stata avviata da luglio 2017 e l'amministrazione ha espletato l'attività di monitoraggio, nel corso del periodo di sperimentazione (novembre/dicembre 2017), somministrando al personale coinvolto un questionario, al fine di rilevarne il grado di soddisfazione in termini di produttività, concentrazione, incremento di fiducia e miglioramento della conciliazione vita-lavoro. Anche alle Direzioni Generali coinvolte nel progetto, sono stati somministrati moduli utili a verificare l'andamento dell'iniziativa e i criteri utilizzati per monitorare quanto espletato nelle giornate in *smart working*. Sulla base dei dati raccolti, sembrerebbe che nei dipendenti sia aumentata la soddisfazione personale e la motivazione, e per l'amministrazione, l'incremento della motivazione del personale, ha determinato il miglioramento qualitativo e quantitativo dell'attività lavorativa,

[312] Articolo 18 della legge 81/2017.
[313] Articolo 14 della legge 124/2015.

una migliore organizzazione del lavoro e una riduzione dei tempi nell'elaborazione dei compiti assegnati.

Altri Ministeri hanno iniziato a predisporre o a emanare i regolamenti interni necessari per procedere all'attuazione. In particolare, il Ministero dell'interno ha lavorato alla predisposizione di un regolamento interno per lo sviluppo del lavoro agile, poi adottato nel 2018 e che prevede la sperimentazione su un gruppo di 60 dipendenti; il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare ha emanato nel corso del 2017 il regolamento interno e ne prevede l'attuazione nel 2018; il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, il Ministero della salute, il Ministero della giustizia e il Ministero della difesa (Stato Maggiore dell'Aeronautica) segnalano l'avvio di un processo di analisi per l'implementazione del lavoro agile. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali segnala la partecipazione di alcuni suoi dipendenti ai corsi di formazione tenuti dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione in materia di *smart working* (Tavola 5.4.1.4).

Così come per il 2016, anche per il 2017, il ricorso al **telelavoro** è stato indicato come modalità di conciliazione vita-lavoro dal Ministero dello sviluppo economico e dal Ministero della salute, con l'aggiunta del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti. Inoltre, il Ministero dell'interno segnala l'approvazione nel 2016 del "Piano generale per l'utilizzo del telelavoro" ma non fornisce informazioni sull'effettiva fruizione. Il telelavoro sembra in queste amministrazioni una misura piuttosto eccezionale e, a parte il caso del Ministero dello sviluppo economico, sono pochissimi i dipendenti che ne fruiscono. Complessivamente presso il Ministero dello sviluppo economico circa 200-250 persone l'anno hanno operato in telelavoro e si tratta soprattutto di donne (131 nel 2015, 165 nel 2016 e 199 nel 2017 a fronte di 48 uomini nel 2015, 65 nel 2016 e 85 nel 2017). Il Ministero della salute ha visto crescere il numero di dipendenti in telelavoro, in prevalenza di genere femminile (12 donne e 11 uomini nel 2015, 20 donne e 13 uomini nel 2016 e nel 2017). Infine il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti per la prima volta nel 2017 ha registrato 10 donne e 2 uomini in telelavoro (Tavola 5.4.1.5).

Il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali segnala, tra le **modalità organizzative flessibili** concesse ai propri dipendenti, la possibilità di entrare al lavoro fino alle ore 10 in vigore dal 1° gennaio 2017[314] per fronteggiare particolari situazioni personali, sociali e familiari e per garantire il principio delle pari opportunità. Hanno usufruito di tale flessibilità 48 donne e 22 uomini. La nuova regolamentazione del Ministero in materia di orario di lavoro costituisce un adempimento del Piano triennale delle azioni positive.

[314] L'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita per i dipendenti, compatibilmente con le esigenze di servizio, volto esplicitamente a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare in base al contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni centrali. Il CCNL prevede che l'orario flessibile sia oggetto di contrattazione decentrata.

Tavola 5.4.1.4: Sperimentazione del lavoro agile nel 2017.

	Modalità di attuazione	Istanze accoglibili		
		2017	2018	2019
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Costituzione di un gruppo di lavoro Condivisione di finalità e obiettivi (parere CUG e intesa con organizzazioni sindacali) Campagna di sensibilizzazione interna Adozione direttiva del Segretario Generale Formazione/informazione per il personale Individuazione strutture pilota Mappatura delle attività per le quali non è possibile il ricorso al lavoro agile Bando per l'avvio della sperimentazione Presentazione dei progetti da parte del personale e valutazione degli stessi da parte di una Commissione di valutazione Pubblicazione elenco ammessi Formazione in materia di sicurezza sul lavoro e informatica Avvio sperimentazione Monitoraggio intermedio Le modalità attuative hanno previsto una formazione di 10 ore per lavoratore, interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto e la dotazione di strumentazioni informatiche ad hoc (30 strumentazioni).	57	400 circa	–
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	L'Amministrazione ha avviato un percorso volto al perfezionamento del progetto pilota di Smart working nel MEF elaborando e condividendo, con le OO.SS. ed il Comitato Unico di Garanzia, uno specifico documento di policy dell'iniziativa. Il documento delinea i tratti salienti del progetto, nella sua fase sperimentale, individuando il personale da coinvolgere, le attività ritenute espletabili al di fuori della sede lavorativa, il numero massimo di giornate mensili espletabili in modalità Smart working, pari a sei, specifiche concernenti la dotazione informatica da utilizzare, aspetti riguardanti la sicurezza informatica e la sicurezza sui luoghi di lavoro, aspetti organizzativi per quanto concerne le modalità di presentazione delle istanze ed ogni altro elemento ritenuto opportuno ai fini di una chiara rappresentazione della nuova modalità di esercizio della prestazione lavorativa. L'Amministrazione ha, altresì, affiancato la predisposizione di tali documenti con l'organizzazione, per il tramite della SNA e con il supporto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, di specifici percorsi di formazione/informazione mediante seminari ovvero webinar interattivi dedicati non solo al personale da coinvolgere, ma anche ai dirigenti apicali e alle strutture di vertice, in ragione dell'importanza rivestita dal progetto e del cambiamento che questo comporta. Le modalità attuative hanno previsto una formazione attraverso seminari in aula di 3 ore e di attività webinar di 2 ore per lavoratore (Personale coinvolto: circa 640 partecipanti di cui: Seminari in aula: 326 partecipanti (119 Dirigenti e 207 Aree), Webinar: 314 partecipanti) e la dotazione di strumentazioni informatiche ad hoc (218 strumentazioni).	218	380	–
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro			
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - Dipartimento degli affari di giustizia	E' stato richiesto alla Direzione Generale del Bilancio e della Contabilità di avviare in via sperimentale un progetto pilota relativo al lavoro agile in riferimento ad alcune istanze presentate dal personale appartenente al profilo professionale del traduttore (6 istanze presentate motivate dalla difficoltà di spostamento, età media richiedenti 50 anni)	–	–	–
MINISTERO DELL'INTERNO	Le modalità di attuazione delle disposizioni relative allo smart working (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017) hanno riguardato attività istruttorie finalizzate alla predisposizione di un regolamento interno di smart working e alla previsione di una fase sperimentale da effettuare nell'anno 2018.	–	60	–
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	Emanazione Regolamento Interno per l'adozione dello "Smart Working" o "Lavoro Agile"in data 21/11/2017. Le modalità attuative hanno previsto la formazione del personale dirigente I e II fascia (3 ore di formazione per lavoratore).	–	30	50
MINISTERO DELLA DIFESA - Stato Maggiore Aeronautica	Si segnala l'intenzione di applicare la disciplina dello smart working presso alcune articolazioni dell'Aeronautica Militare e per le attività ritenute compatibili, al personale civile.	–	–	–
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	L'Amministrazione intende procedere alla conversione della documentazione raccolta e prodotta nel corso dell'istruttoria procedimentale per la realizzazione del Telelavoro, al fine di implementare una tipologia di prestazione lavorativa da remoto maggiormente innovativa, quale è il lavoro agile o smart working.	–	–	–
MINISTERO DELLA SALUTE	Nel 2017 è stato avviato il processo di analisi degli aspetti organizzativi, gestionali e tecnici che regolano la nuova modalità spazio temporale della prestazione lavorativa definita lavoro agile o smart working per il quale non sono pervenute istanze.	–	–	–

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche del personale dell'amministrazione – smart working – sottoposto alle amministrazioni. Per dettaglio vedi Appendice II.

Tavola 5.4.1.5: Telelavoro ed eventuali impatti sul bilancio dello Stato.

	2015		2016		2017		Note
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	48	131	65	165	85	199	Capitolo di bilancio 1335/37 "RIMBORSO SPESE AL PERSONALE IN TELELAVORO" Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa € 70065.77
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Finanziarie e Strumentali – Direzione Centrale per le Risorse Umane	-	-	-	-	-	-	Dal 2016 è stato approvato il "Piano generale per l'utilizzo del telelavoro" .
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	-	-	-	-	2	10	L'attuazione del telelavoro è avvenuta nel mese di giugno 2017 . L'iniziativa è stata avviata in fase sperimentale solo per dodici dipendenti della Direzione generale del personale e degli affari generali. A carico del bilancio dello Stato - La recente attuazione del telelavoro in fase sperimentale non consente, ad oggi, di effettuare una stima dei costi sostenuti e di individuare con esattezza i capitoli di spesa
MINISTERO DELLA SALUTE (*)	11	12	13	20	13	20	Nell'anno 2017 risultano attivi 9 progetti trasversali di telelavoro che coinvolgono complessivamente 33 unità di personale reclutati su base volontaria su ricognizione delle candidature a seguito dei progetti trasversali presentati.

(*)I dati sul telelavoro 2015 e 2016 sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni in base al numero di unità previste dai progetti di telelavoro oggetto degli accordi con le OO.SS.
Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro sottoposto alle amministrazioni. Per dettaglio vedi Appendice II.

- **Piano triennale di azioni positive**

In base all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006, le amministrazioni sono tenute a predisporre un Piano triennale di azioni positive al fine di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto lavorativo le forme di discriminazione eventualmente rilevate che non permettono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Quasi tutte le amministrazioni hanno provveduto alla redazione di tale piano e alla sua pubblicazione sul sito internet istituzionale (Tavola 5.4.1.6).

Il Ministero dell'economia e delle finanze ha segnalato che, al fine di individuare le criticità e i punti di forza dell'organizzazione e di progettare azioni di miglioramento, nel 2017 ha condotto un'indagine sul clima organizzativo ed etico dell'amministrazione. In particolare, il Dipartimento per l'amministrazione generale del personale e dei servizi, ha predisposto un questionario somministrato per via informatica alla totalità del personale. Hanno partecipato 4.111 dipendenti, pari al 39,5 per cento del totale, di cui oltre la metà donne (54,8 per cento). L'elaborazione dei

risultati restituisce un'immagine dettagliata dell'organizzazione, anche con riguardo ai dati di genere per ciascuna dimensione dell'indagine, da cui partire per una pianificazione più mirata delle azioni di miglioramento.

Tavola 5.4.1.6: Piano triennale di azioni positive.

	Redazione piano triennale di azioni	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	SI	http://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/AltriContenuti/DatiUlteriori/	Tra le azioni indicate è prevista la rilevazione statistica annuale dei differenziali retributivi di genere a parità di qualifica e anzianità di servizio.
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	SI	http://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/altri_contenuti/dati_ulteriori/pianoTri.html	Nel Piano si fa riferimento al Bilancio di genere demografico. Tale documento raccoglie informazioni riguardanti il personale (di ruolo e non) che presta servizio al Mef.
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	SI	http://www.sviluppoeconomico.gov.it/index.php/it/ministero/organismi/comitato-unico-di-garanzia/piano-triennale-azioni-poisitive	SI
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	SI	http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2017/DM-21122017-Piano-azioni-positive-2017-2019.pdf	La Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche d'Integrazione segnala azioni di conciliazione oraria senza oneri aggiuntivi per favorire la conciliazione delle esigenze lavorative ed extra-lavorative secondo quanto previsto dall'azione positiva 3 del Piano Triennale Azioni Positive 2017-2019.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	NO	–	–
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	SI	http://www.esteri.it/mae/resource/doc/2015/04/dm_piano_azioni_positive_2015-2017.pdf	Non sono illustrate
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	NO	NO	Il piano non è stato adottato ma si segnalano dei lavori che il MIUR ha intrapreso sui temi di genere al link: http://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento_+Indicazioni_azioni_positive_MIUR_su_temi_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Finanziarie e Strumentali – Direzione Centrale per le Risorse Umane	SI	http://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-dati-ulteriori/piano-triennale - azioni positive	–
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	NO	–	–
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	–	–	–
MINISTERO DELLA DIFESA	–	–	–
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	SI	https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/9617	Realizzazione di specifici corsi di formazione e di aggiornamento volti a diffondere la cultura della parità e delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra tutto il personale dell'Amministrazione (es: gender mainstreaming; seminari e laboratori con esperti di settore per l'approfondimento delle tematiche di competenza e per lo scambio di esperienze con altre Amministrazioni ed organizzazioni pubbliche e private)
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	–	–	–
MINISTERO DELLA SALUTE	SI	http://www.salute.gov.it/portale/documentazione/p6_2_2_1.jsp?lingua=italiano&id=2455	Uno degli obiettivi indicati nel Piano è quello di porre particolare attenzione alla riclassificazione del bilancio di genere secondo criteri che permettano di riaggregare le voci di bilancio in tematiche di rilevanza di genere

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive. Per dettaglio vedi Appendice II.

5.4.2 Politiche settoriali

I Centri di Responsabilità dei singoli Ministeri e la Presidenza del Consiglio dei Ministri hanno effettuato una disamina delle politiche settoriali attuate nel 2017 con particolare attenzione alle azioni intraprese e/o agli indirizzi specifici emanati per incidere nella direzione di una riduzione delle disuguaglianze di genere evidenziando anche le misure che possono avere un diverso impatto su uomini e donne. Al fine di associare agli interventi più rilevanti degli indicatori di risultato, è stato anche richiesto di indicare la disponibilità di dati per genere nei sistemi di monitoraggio e eventuali iniziative di valutazione dei risultati[315].

Solo alcune amministrazioni, con riferimento al 2017, hanno indicato specifici indirizzi e siti istituzionali per documenti, circolari, atti di indirizzo adottati, con attenzione alle pari opportunità. Le tematiche che emergono dall'analisi dei siti riguardano politiche per la famiglia, contrasto alla tratta degli esseri umani, contrasto alla violenza sessuale e di genere, quote di genere e pari opportunità nelle imprese e nelle pubbliche amministrazioni (Presidenza del Consiglio dei Ministri), politiche per la promozione delle pari opportunità di genere sul lavoro (Ministero del lavoro e delle politiche sociali), aumento della partecipazione delle studentesse alle discipline di ambito scientifico (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca), la giornata per la salute della donna (Ministero della salute) e altro ancora (Tavola 5.4.2.1).

- **Sistemi di monitoraggio delle politiche settoriali**

I sistemi di monitoraggio delle politiche settoriali adottati dalle amministrazioni sono molto limitati. Infatti, solo circa la metà delle amministrazioni considerate prevede per specifici argomenti un controllo in ottica di genere. La Presidenza del Consiglio dei Ministri segnala svariati sistemi di monitoraggio per tematiche quali la lotta alle droghe, la presenza maschile e femminile negli organi di controllo delle società partecipate dalla Pubblica Amministrazione e la violenza di genere; inoltre, attraverso l'analisi del traffico dei numeri di pubblica utilità, si osservano i dati sullo *stalking* sulle donne e sulle minorenni vittime di abusi. Attenzione è posta anche sulle politiche in favore delle imprese femminili attraverso report trimestrali del Fondo di garanzia delle piccole e medie imprese, come segnalato anche dal Ministero dello sviluppo economico. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso portali e sistemi informativi, monitora l'integrazione sociale, l'occupazione di minori e cittadini stranieri e le discriminazioni di genere sul lavoro. La Giustizia invece presenta rilevazioni per tematiche inerenti la capienza degli istituti penitenziari, la formazione e i servizi offerti ai detenuti. Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca attraverso l'anagrafe nazionale degli studenti osserva l'andamento delle immatricolazioni universitarie ai vari corsi di laurea, le iscrizione agli anni successivi e il conseguimento del titolo. Infine, il Ministero della salute dispone di sistemi di sorveglianza sugli stili di vita considerati a rischio e sulla tutela delle donne in gravidanza (Tavola 5.4.2.2).

[315] Per il dettaglio è possibile consultare l'Appendice II alla presente Relazione.

Tavola 5.4.2.1: Indirizzi specifici dei Ministeri relativi alle pari opportunità di genere e all'attuazione dei programmi o interventi di spesa con riferimento al 2017.

Amministrazione	Dipartimento	SI/NO	Siti istituzionali di riferimento per documenti con particolare attenzioane alle pari opportunità
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Dipartimento per le Politiche Antidroga		Seminario internazionale: "Donne e droga: dalla politica alla buona pratica" in occasione della giornata mondiale contro le droghe http://www.politicheantidroga.gov.it/it/area-comunicazione/eventi/seminario-2017-donne-e-droghe-dalla-politica-alla-buona-pratica/
	Dipartimento per le Politiche per la Famiglia	SI	Avviso pubblico per il finanziamento dei progetti afferenti le politiche per la famiglia http://www.politichefamiglia.it/it/notizie/avvisi-e-bandi/avviso-pubblico-per-il-finanziamento-di-progetti-afferenti-le-politiche-per-la-famiglia/
	Dipartimento per le Pari Opportunità	SI	Sono messi in evidenza una serie di interventi e iniziative su specifiche tematiche: – contrasto alla tratta degli esseri umani – imprese, quote di genere e pari opportunità nelle PA – conciliazione di tempo vita-lavoro – violenza sessuale e di genere – mutilazioni genitali e matrimoni forzati – contrasto alla podofilia e pornografia minorile – cultura scientifica e stereotipi di genere http://www.pariopportunita.gov.it/
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Segretariato generale Direzione generale rapporti lavoro e relazioni industriali Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche d'Integrazione	SI	Le politiche italiane per la promozione delle pari opportunità di genere sul lavoro sono portate avanti grazie all'attività del Comitato nazionale di parità, della Consigliera nazionale di parità e della Rete delle Consigliere di parità. Nella sezione pari opportunità sono illustrati i vari eventi, la normativa, studi e ricerche e focus inerenti la tematica. http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/Pagine/default.aspx http://inwelfarenet/NR/rdonlyres/19956FAD-1983-4492-B9C7-885C39A95912/0/Pianodellaperformance20172019.pdf (rif alla direttiva e atti di indirizzo del Ministro, pag 12) www.integrazionemigranti.gov.it
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	Direzione Generale per la Programmazione, il Coordinamento e il Finanziamento degli Istituti della Formazione Superiore	SI	Indirizzi relativi alla problematica delle diseguaglianze di genere nelle università e negli enti di ricerca Atto di indirizzo relativo al Piano Nazionale Anticorruzione – sezione università http://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Atto+d%27indirizzo+n%C2%B039/3ac4a3fe-cda4-42ff-bdc3-110c42eda2a6?version=1.0 Indicazioni positive del MIUR sui temi di genere nelle università e nella ricerca http://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento_+Indicazioni_azioni_positive_MIUR_su_temi_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0 Aumento della partecipazione delle studentesse alle discipline di ambito scientifico Atto di indirizzo per il 2018: http://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Atto_di_Indirizzo_2018.pdf/1625db74-d787-48a0-ba7a-9b577aa18c8b Direttiva Generale sull'azione amministrativa per il 2018: http://www.miur.gov.it/documents/20182/0/DM+n.10+del+30.01.2018+Direttiva+2018/7a90044b-000e-448e-8e47-9885a57cbe50 Decreto Ministeriale 1047/2017 "Interventi a favore degli studenti universitari": http://www.miur.gov.it/documents/20182/226551/DM+1047+del+29+dic+2017.pdf/6d585918-e820-4966-9c13-d6790f30fb3a?version=1.1

Segue Tavola 5.4.2.1: Indirizzi specifici dei Ministeri relativi alle pari opportunità di genere e all'attuazione dei programmi o interventi di spesa con riferimento al 2017.

Amministrazione	Dipartimento	SI/NO	Siti istituzionali di riferimento per documenti con particolare attenzioane alle pari opportunità
MINISTERO DELLA DIFESA	Stato Maggiore Aeronautica - 1° Reparto	SI	Riferimenti esterni all'Aeronautica Militare: Risoluzione UNSCR 1325/200; NATO Bi-strategic Command Directive 40-2 Integrating UNSCR1325 and Gender Perspective into the Nato Command Strcture . (non disponibili sul sito istituzionale Aeronautica Militare) Riferimenti interni all'Aeronautica Militare: direttiva SMA-ORD-001 "La politica del personale dell'Aeronautica Militare"; direttiva SMA-ORD-030 "Istruzioni per il personale militare dell'AM in tema di parità di trattamento"; direttiva SMA-ORD-011 "Normativa generale sull'orario di servizio e sul lavoro straordinario"; direttiva SMA-UCAG-004 "Manuale del Comandante di Corpo" (già direttiva SMA-ORD-021); linee guida "Famiglia, genitorialità, unioni civili e promozione del benessere per il personale militare" (direttive disponibili solo su rete intranet).
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	Direzione generale turismo	SI	Sono segnalate alcune Circolari del CUG (MIBACT – RPV - CIRCOLARE N..34 DEL 07/02/2017; CIRCOLARE N. 128 DEL 16/06/2017; CIRCOLARE N. 228 DEL 13/10/2017 DELLA DG-ORGANIZZAZIONE)
MINISTERO DELLA SALUTE	Direzione generale della prevenzione sanitaria Direzione generale della comunicazione e dei rapporti europei e internazionali	SI	Vengono segnalate una serie di interventi e iniziative: –atto di indirizzo 2017 http://www.salute.gov.it/portale/documentazione/p6_2_2_1.jsp?lingua=italiano&id=2528 – giornata salute della donna http://www.giornatasalutedonna.it/edizione-2017-2/ –quaderno della medicina di genere http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2490_allegato.pdf www.salute.gov.it

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte A - Informazioni generali. Per dettaglio vedi Appendice II.

Tavola 5.4.2.2: Sistemi di monitoraggio relativi alle politiche settoriali del Ministero che raccolgono informazioni distinte per genere e corrispondenti tematiche.

Amministrazione	Dipartimento	Tematiche	Sistema di monitoraggio
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Dipartimento per le Politiche Antidroga	Differenziazione uomo/donna relativamente all'uso delle droghe	Monitoraggio da sistemi delle amministrazioni centrali (SIND) e dalla somministrazione di questionari.
	Dipartimento per le Politiche per la Famiglia	Conciliazione	Valutazione d'impatto dello standard "Family Audit"
	Dipartimento per le Pari Opportunità	Presenza maschile e femminile negli organi di amministrazione e controllo	Monitoraggio sull'applicazione del DPR 251/2012 sulla parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società controllate da pubbliche amministrazioni.
		Politiche in favore delle imprese femminili	Report del Gestore del Fondo di garanzia per le PMI
		Parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e la loro fornitura	Monitoraggio delle segnalazioni di discriminazioni di genere relative all'accesso a beni e servizi
		Promozione delle pari opportunità di genere nei campi della scienza e della tecnologia	Monitoraggio dei risultati delle attività realizzate nell'ambito dell'Avviso "In estate si imparano le STEM"
		Rilevazione e monitoraggio delle discriminazioni	Contact Center
		Rilevazione e monitoraggio della violenza di genere e stalking sulle donne	Numero di pubblica utilità 1522
		Potenziamento dei Centri antiviolenza e delle Case rifugio e istituzione dei servizi dedicati	Report delle Regioni
		Rilevazione dei dati riferiti alla violenza di genere	Piattaforma ISTAT
		Rilevazione dei beneficiari degli interventi per il contrasto alla violenza di genere	Relazione analitica Polizia di Stato
		Rilevazione dei beneficiari degli interventi per il contrasto alla violenza di genere	Relazione analitica Arma dei Carabinieri
		Rilevazione dati statistici amministrativi e indagini di campo afferente la violenza di genere	Relazione analitica CNR
		Rilevazione e monitoraggio delle vittime minorenni di abusi	Numero di pubblica utilità 114
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	Direzione generale incentivi alle imprese	Dinamica delle garanzie concesse a favore delle imprese a prevalente partecipazione femminile dalla "Sezione speciale Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento pari Opportunità" del Fondo di garanzia per le PMI	Report trimestrale "Sezione speciale Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento pari Opportunità "del Fondo di garanzia per le PMI di cui alla L.662/96
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Segretariato generale	Conciliazione tempi di vita e lavoro, formazione del personale, la diffusione di informazioni sul sito istituzionale	Monitoraggio semestrale delle azioni positive programmate nel piano di azioni positive triennale (fonte interna)
	Direzione generale rapporti lavoro e relazioni industriali	Discriminazioni di genere sul lavoro, attività promozione parità e p.o., riferimento ai compiti delle consigliere ex artt. 12-20 d. lgs 198/2006	Monitoraggio su attività consigliere di parità fatta da Consigliera Nazionale di Parità
		Dimissioni lavoratrici/lavoratori madri e padri	Attività di raccolta e analisi delle dimissioni delle lavoratrici/lavoratori madri e padri nel corso del primo anno di vita del bambino, raccolta da Ispettorato Nazionale del Lavoro in collaborazione con consigliere di parità e Consigliera Nazionale
	Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche d'Integrazione	Integrazione sociale minori stranieri non accompagnati	SIM (Sistema Informativo Minori)
		Integrazione sociale minori stranieri accolti	SIMA (Sistema Informativo Minori Accolti)
		Integrazione sociale cittadini stranieri	Portale Integrazione Migranti
		Occupazione dei cittadini stranieri	Rapporto Annuale e Nota Semestrale sul mercato del lavoro degli stranieri in Italia
		Integrazione sociale dei cittadini stranieri	Rapporti annuali sulle comunità di migranti in Italia

Segue Tavola 5.4.2.2: Sistemi di monitoraggio relativi alle politiche settoriali del Ministero che raccolgono informazioni distinte per genere e corrispondenti tematiche.

Amministrazione	Dipartimento	Tematiche	Sistema di monitoraggio
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria	Capienze degli Istituti Penitenziari Presenza di detenuti/e suddivisi per posizione giuridica, sesso, nazionalità. Ingressi dalla libertà Detenuti lavoranti e frequentanti corsi professionali; detenuti che frequentano corsi scolastici ed attività trattamentali. Presenza di soggetti tossicodipendenti Numero delle sezioni nido Donne con prole al seguito	Sistema informativo SIAP/Afis
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	Direzione Generale per la Programmazione, il Coordinamento e il Finanziamento degli Istituti della Formazione Superiore	1. andamento delle immatricolazioni all'università, distinto per genere; 2. andamento delle immatricolazioni ai Corsi di studio di ambito scientifico, distinto per genere; 3. passaggio al secondo anno di inscrizione, distinto per genere; 4. conseguimento del titolo di studio in corso, distinto per genere.	Anagrafe Nazionale degli Studenti (ANS) – utilizzata per la valutazione periodica dei Corsi di Studio e delle sedi universitarie, per il monitoraggio dell'attuazione delle Linee Generali di indirizzo al sistema universitario, per l'attuazione del costo standard e per il monitoraggio degli interventi a favore degli studenti.
		Le banche dati citate contengono tutte le informazioni relative al personale di dette istituzioni.	Banche dati del personale Università e Istituzioni AFAM
MINISTERO DELLA SALUTE	Direzione generale della prevenzione sanitaria	Mortalità materna	Sistema di sorveglianza mortalità materna
		Interruzione volontaria di gravidanza	Sistema di sorveglianza - IVG
		Stili di vita - malattie croniche	Sistema di sorveglianza - PASSI
		Stili di vita - malattie croniche	Sistema di sorveglianza- HBSC
		Stili di vita - malattie croniche	Sistema di sorveglianza - GYTS

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte A - Informazioni generali. Per dettaglio vedi Appendice II.

Riquadro I.XVI – Indicatori articolati per genere nelle Note Integrative al Rendiconto Generale dello Stato

Tra le indicazioni contenute nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017[316] recante la metodologia generale per la sperimentazione del bilancio di genere, l'articolo 3, comma 5 suggerisce l'opportunità di ricorrere a indicatori utili per monitorare l'impatto delle politiche statali da un punto di vista di genere anche nelle Note integrative allegate al bilancio dello Stato.

Le Note integrative sono un documento di ausilio alla programmazione dell'impiego delle risorse pubbliche che completano e arricchiscono le informazioni relative alle previsioni del Bilancio e alle risultanze contabili del Rendiconto generale dello Stato. Tramite le Note, ogni Ministero illustra, in relazione ai programmi di spesa, i criteri di formulazione delle previsioni, gli obiettivi da raggiungere e gli indicatori idonei alla loro misurazione, per consentire 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

[316]DPCM 16 giugno 2017 . 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

sono, inoltre, l'elemento di collegamento tra la programmazione di bilancio e la programmazione strategica[317] nonché con il ciclo della performance[318].

Malgrado alcune amministrazioni abbiano sistemi di monitoraggio che tengono in considerazione la dimensione di genere, una disamina degli obiettivi e indicatori adottati dalle amministrazioni suggerisce che l'indicazione del DPCM non abbia avuto un significativo seguito e che il *gender mainstraming* non sia una pratica ricorrente.

Con riferimento all'esercizio 2017[319] solo in sette casi sono stati esplicitati nelle Note integrative obiettivi relativi alla promozione delle pari opportunità, dal Ministero dell'economia e delle finanze, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e dal Ministero della difesa (Tavola I.XVI.I). In quattro casi si tratta di obiettivi riguardanti le politiche del personale dell'amministrazione, legate per esempio all'avvio dello *smart working*, ai servizi di asilo nido, o alla composizione di genere del personale apicale e sono corredati da indicatori di monitoraggio che rispecchiano in qualche modo il processo/le attività messe in atto dall'amministrazione o il risultato finale. Gli indicatori associati agli altri obiettivi non consentono di apprezzare le realizzazioni o i risultati specifici per le pari opportunità di genere. L'indicatore associato all'obiettivo generale per la promozione delle pari opportunità dell'omonimo programma di spesa del bilancio, misura unicamente il grado di trasferimento delle risorse alla Presidenza del Consiglio dei Ministri; quello relativo agli obiettivi in materia di disciplina dei rapporti di lavoro e quelli relativi alla tutela dei diritti umani in campo internazionale e, in particolare, di contrasto alle mutilazioni genitali femminili e di promozione dei diritti delle donne, forniscono come elemento informativo solo il livello di partecipazione dell'amministrazione a riunioni o eventi internazionali sulla materia.

In alcuni altri casi, le amministrazioni hanno adottato indicatori che riguardano sempre i servizi offerti ai dipendenti per la conciliazione della vita privata e professionale (in particolare l'asilo nido aziendale), nell'ambito di obiettivi più generali sul benessere del personale (Ministero degli affari esteri e Ministero della salute) o il ricorso a istituti come i congedi parentali (Ministero delle infrastrutture e dei trasporti). Infine, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ha focalizzato l'attenzione sul tema del genere nell'ambito dell'obiettivo e dell'indicatore sulla prevenzione dei fenomeni di cyber-bullismo (Tavola I.XVI.II).

[317] Decreto legislativo n. 286 del 1999

[318] Decreto legislativo n. 150 del 2009

[319] Per ulteriori dettagli cfr. http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/note_integrative_a_consuntivo/

Tavola I.XVI.I. Obiettivi delle Note integrative al rendiconto generale dello stato con riferimenti diretti alle politiche per le pari opportunità, anno 2017.

Descrizione Amministrazione	Obiettivo	Indicatore
Ministero dell'economia e delle finanze - Programma 24.5 "Protezione sociale per particolari categorie"	Ob. 445 Promozione e garanzia delle pari opportunità	1 Grado di utilizzo delle risorse
Ministero dell'economia e delle finanze - Programma 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"	Ob. 353 Accrescere le competenze professionali mediante la definizione e la realizzazione di un piano di formazione che soddisfi anche le esigenze normative ed attivare iniziative di pari opportunità e benessere organizzativo	1 Grado di realizzazione del piano di formazione
		2 Presentazione della proposte per telelavoro, smart working e orario di lavoro uniforme
		3 Somministrazione questionario su benessere organizzativo e clima etico ed analisi risultanze
		4 Attivazione iniziative per il benessere organizzativo
Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Programma 26.8 "Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro"	Ob. 162 Disciplina, anche in ambito internazionale, del rapporto di lavoro e delle pari opportunità; studio della rappresentatività e dell'evoluzione della disciplina contrattuale	2 Efficienza dell'attività di analisi normativa e di supporto agli organi di vertice politico
		3 Livello di partecipazione ad attività di rilievo europeo ed internazionale nelle diverse materie di competenza della Direzione Generale
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale - Programma 4.6 "Promozione della pace e sicurezza internazionale"	Ob. 129 Rafforzare la tutela e la promozione dei diritti umani, in particolare su dossiers quali pena di morte, mutilazioni genitali femminili, diritti dei bambini e delle donne, libertà di religione e di credo	1 Riunioni e conferenze,in ambito ONU,UE e altri fori destinati alla tutela e promozione dei diritti umani nel corso delle quali sono approvate iniziative (risoluzioni,dichiarazioni congiunte,etc) sui dossier di rilievo grazie al contributo nazionale
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale - Programmazione 4.16 "Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese"	Ob. 39 Promozione delle pari opportunità	4 Funzionarie diplomatiche in posizioni di responsabilità sul totale di quelle in servizio
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - Programma 14.9 "Sicurezza, vigilanza e regolamentazione in materia di opere pubbliche e delle costruzioni"	Ob. 162 Valorizzazione delle risorse umane e miglioramento della qualità dei processi attraverso lo sviluppo delle innovazioni tecnologiche, l'attuazione del piano triennale per la trasparenza e l'integrità e la promozione delle pari opportunità	1 trasmettere all'OIV dati di monitoraggio
Ministero della difesa - Programma 5.6 "Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari"	Ob. 105 OBS012 Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale	7 IND007 Grado medio di raggiungimento dello standard di qualità dei servizi
		8 IND008 Tasso di occupazione dei servizi socio educativi per l'infanzia messi a disposizione dall'Amministrazione Difesa

Tavola I.XVI.II. Indicatori ulteriori delle Note integrative al Rendiconto Generale dello Stato con riferimenti alle politiche per le pari opportunità, anno 2017.

Descrizione Amministrazione	Obiettivo	Indicatore
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale - Programma 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"	173 Promozione dei servizi per le famiglie e la salute dei dipendenti	5 Asilo Nido: Tempo previsto per elaborazione e pubblicazione della graduatoria definitiva a partire dalla scadenza del bando
Ministero dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca - Programma 22.8 "Iniziative per lo sviluppo del sistema istruzione scolastica e per il diritto allo studio"	16 Lotta alla dispersione scolastica, prevenzione del disagio giovanile e lotta ai fenomeni di tossicodipendenza.	14 Promozione di iniziative e progetti Nazionali al fine di prevenire i fenomeni di bullismo e cyber bullismo e di promozione delle pari opportunità, contro ogni forma di violenza e discriminazione
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - Programma 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"	236 Miglioramento della gestione e della formazione del personale, per gli aspetti del reclutamento, del trattamento giuridico ed economico nonché con riferimento agli obblighi di pubblicazione per la trasparenza	1 Gestione giuridica del rapporto di lavoro - Trattamento giuridico del personale (congedi aspettative, part-time, riconoscimenti per infermità, permessi)
Ministero della salute - Programma 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"	56 Miglioramento dell'efficacia degli interventi e delle procedure in materia di organizzazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali del Ministero	5 Numero di posti asilo nido

- **Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere**

Alle amministrazioni è stato inoltre richiesto di classificare gli interventi realizzati nei rispettivi settori di appartenenza per distinguere tra quelli mirati a ridurre le disuguaglianze di genere e quelli sensibili ossia che possono determinare un diverso impatto su uomini e donne[320].

Varie amministrazioni, seppur non tutte, individuano nel 2017 delle azioni dirette a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità (Tavola 5.4.2.3). Per alcune si notano delle iniziative messe in atto per la prima volta proprio nel 2017, e ciò denota una crescita dell'attenzione posta su tali tematiche. Le principali segnalate dalla **Presidenza del Consiglio dei Ministri** sono:

- Il progetto "In estate si imparano le STEM" ossia l'organizzazione di campi estivi di scienze, matematica, informatica e *coding*. L'obiettivo principale dell'iniziativa è quello di avvicinare

[320] Alcune amministrazioni hanno indicato come sensibili al genere interventi che si ritiene più opportuno inserire tra le azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere e viceversa. Tali interventi sono indicati in corsivo nelle Tavole che seguono.

prevalentemente le studentesse della scuola primaria e secondaria allo studio delle materie STEM, attraverso iniziative formative gratuite di carattere innovativo. Allo stesso tempo l'iniziativa si pone come misura volta a favorire la conciliazione dei tempi di vita - lavoro, incentivando le istituzioni scolastiche a tener aperti i propri locali per iniziative formative almeno per due settimane durante il periodo estivo. L'iniziativa è stata sottoposta a monitoraggio dal quale emerge che su 3.520 ragazze partecipanti al progetto, 962 hanno proseguito gli studi presso istituti superiori in materie scientifiche.

- L'istituzione del premio per la migliore tesi di laurea magistrale e di dottorato sul tema del contrasto alla violenza contro le donne e la realizzazione di percorsi formativi e informativi negli istituti scolastici rivolti ai minori e alle famiglie per sensibilizzare la comunità alla parità di genere.
- La promozione a livello nazionale dello standard "Family Audit", strumento di certificazione della qualità sotto il profilo della conciliazione e del *welfare* aziendale che prevede anche un sistema di valutazione dell'impatto da parte del soggetto *partner* dell'intervento (Provincia Autonoma di Trento) e dell'Università di Bologna.
- Un supporto legale specialistico sull'ambito di applicazione della normativa relativa alle quote di genere nell'accesso agli organi di amministrazione e controllo delle società costituite in Italia, non quotate in mercati regolamentati e controllate, in via diretta o indiretta, dalle amministrazioni pubbliche.
- Un avviso pubblico per il finanziamento di progetti volti alla prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne anche in attuazione della convenzione di Istanbul. Si finanziano progetti finalizzati a migliorare l'inserimento lavorativo di donne vittime di violenza anche "economica", programmi di trattamento degli uomini maltrattanti, progetti volti a migliorare le capacità di presa in carico delle donne migranti e vari progetti di campagne di comunicazione, educazione, attività culturali, artistiche e sportive al fine di una sensibilizzazione territoriale alla prevenzione della violenza di genere.
- Un ulteriore avviso pubblico per l'affidamento di un servizio finalizzato alla predisposizione di apposite linee guida per il riconoscimento precoce delle vittime di mutilazioni genitali femminili o altre pratiche dannose provenienti dai paesi a rischio di tali fenomeni. I beneficiari del progetto sono gli operatori del settore dei Centri di primo soccorso e accoglienza, Centri di accoglienza e dei Centri di accoglienza per richiedenti asilo.
- Campagne di sensibilizzazione e accordi di collaborazione con specifiche istituzioni quali Istat, Ministero dell'interno, Consiglio Nazionale delle Ricerche, per il rafforzamento dell'azione di prevenzione, contrasto e supporto alle donne vittime di violenza mediante indagini sull'offerta dei servizi offerti a livello territoriale, nuove metodiche di valutazione del rischio e formazione specifica.

Tra le altre iniziative, messe in atto anche nel corso del 2016, la Presidenza del Consiglio dei Ministri effettua un più accurato monitoraggio per specifici interventi, come ad esempio:

- L'integrazione della dotazione della Sezione Speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità" nell'ambito del Fondo centrale di garanzia per le piccole e medie imprese, finalizzata a facilitare l'accesso al credito delle donne mediante la concessione di una garanzia pubblica. Tale operazione, consente alle donne di intraprendere attività imprenditoriali e quindi contribuisce a una maggior partecipazione delle stesse al mondo del lavoro. L'intervento prevede un sistema di monitoraggio sul

numero di domande accolte a favore delle imprese femminili e delle professioniste a valere sulla Sezione Speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri". Dall'analisi si nota come dal 2015 al 2017 si è avuto un incremento di circa 2000 operazioni di garanzia concesse (11.951 nel 2015 e 13.912 nel 2017).

- La fornitura del servizio "Telemaco" che permette un collegamento informatico con le banche dati camerali relative al Registro delle Imprese per effettuare un monitoraggio sull'applicazione del Decreto del Presidente della Repubblica 251/2012 sulla riduzione del gap nella rappresentanza di uomini e donne negli organi di amministrazione delle società sottoposte a controllo pubblico.
- Progetto E.L.E.N.A. *"Experimenting flexible Labour tools for Enterprises by eNgaging men And women"* cofinanziato dalla Commissione Europea (Cfr. Riquadro I.VI). L'intervento rientra nelle politiche messe in atto dal Dipartimento delle pari opportunità volte a potenziare gli strumenti che favoriscono il *work-life balance*, consentendo ad un numero maggiore di donne di prendere parte al mondo del lavoro e di crescere, grazie all'introduzione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro, di cui beneficiano inoltre, le imprese ed i lavoratori di sesso maschile (come i congedi parentali). Nel 2017 la partecipazione all'evento di chiusura del progetto ha visto la partecipazione di 127 donne e 29 uomini.
- Servizio di *contact center* (numero verde 800.901.010) per la prevenzione e la tutela della parità di trattamento e non discriminazione nei confronti di soggetti vulnerabili, per garantire a tutti la piena partecipazione economica, sociale e culturale in ogni ambito della vita quotidiana. Un monitoraggio del numero dei segnalanti fa notare nel corso del triennio 2015-2017 un incremento del dato femminile ma soprattutto di quello maschile (350 donne e 203 uomini nel 2015 a fronte di 386 donne e 599 uomini nel 2017).
- Numero di pubblica utilità 1522 per fornire una prima risposta alle necessità delle vittime di violenza di genere e *stalking*, offrendo informazioni utili e un orientamento verso i servizi socio-sanitari presenti sul territorio nazionale. Il servizio mediante l'approccio telefonico sostiene l'emersione della domanda di aiuto, consentendo un avvicinamento graduale ai servizi da parte delle vittime con l'assoluta garanzia dell'anonimato e i casi di violenza che rivestono carattere di emergenza vengono accolti con una specifica procedura tecnico-operativa condivisa con le forze dell'ordine. Grazie alle relazioni trimestrali del gestore del servizio è possibile disporre dei dati inerenti le donne vittime di *stalking* e le donne richiedenti aiuto in emergenza. I dati evidenziano un positivo decremento dei casi di *stalking* che da 914 nel 2015 scendono a 818 nel 2017 e lo stesso andamento si registra anche per le richieste di aiuto in emergenza (da 180 nel 2015 scendono a 157 nel 2017).
- Servizio connesso al Numero Verde "800.290.290" a beneficio delle vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale, lavoro forzato, accattonaggio e più in generale nell'ambito delle economie illegali. I beneficiari dell'intervento sono gli attori sociali diversamente coinvolti nel fenomeno della tratta e dal monitoraggio emerge che il numero di vittime di tratta diminuisce dal 2016 al 2017 (da 27 a 14 per gli uomini e da 326 a 236 per le donne), ma il livello di partenza è significativamente differente.
- Finanziamento di progetti attuati a livello territoriale finalizzati ad assicurare, in via transitoria, ai soggetti destinatari di adeguate condizioni di alloggio, vitto e assistenza sanitaria e, successivamente, la prosecuzione dell'assistenza e dell'integrazione sociale. Si tratta dell'attuazione del programma unico di emersione a favore degli stranieri, dei

cittadini di Stati membri dell'Unione europea in situazioni di gravità e pericolo e contro la tratta di persone. Il numero delle persone prese in carico aumenta dal 2015 al 2017; per le donne vi è un incremento di 264 unità (da 600 a 864) mentre per gli uomini da 112 prese in carico nel 2015 si registrano 136 utenti nel 2017.

Il **Ministero dello sviluppo economico** segnala misure di sostegno e incentivo alla nascita e crescita delle *start-up* innovative in tutto il territorio nazionale, attraverso il finanziamento di piani di impresa che presentano specifiche caratteristiche legate all'innovazione, al digitale e alla ricerca. Le agevolazioni previste inoltre, sono maggiori in caso di under 36 e/o donne. Per questo intervento è stata effettuata un'analisi delle domande presentate e di quelle ammesse compiendo una ripartizione di genere e per fasce di età, livello di scolarizzazione e condizioni lavorative. La percentuale di domande presentate e quelle ammesse è nettamente superiore per gli uomini considerando i vari parametri esaminati (ad esempio per la fascia di età under 36, solo il 20 per cento delle domande ammesse sono state presentate da donne). Osservando solo l'universo femminile, la maggior parte di domande ammesse al beneficio sono associate a donne tra i 36 e i 50 anni, con un titolo di laurea e appartenenti alla categoria degli imprenditori. Sono previsti inoltre incentivi per l'autoimprenditorialità; si tratta di finanziamenti agevolati (a tasso zero) per investimenti nel caso di compagine societaria costituita per oltre la metà dei soci e di quote di partecipazione da soggetti tra i 18 e i 35 anni e/o donne. Con focus sull'imprenditoria femminile, il Ministero prevede delle misure di sostegno alla nascita e allo sviluppo delle piccole e medie imprese femminili in diversi settori quali: agricoltura, manifatturiero e assimilati, commercio turismo e servizi.

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** presenta nuove misure per sostenere le madri nel rientro al lavoro attraverso strumenti di sostegno come i voucher *baby sitting*. Inoltre, come per il 2016, si segnalano le attività connesse alla Consigliera nazionale di parità volte a ridurre le disuguaglianze di genere e favorire le pari opportunità in ambito lavorativo. È indicata anche la possibilità di ricorso all'opzione donna, misura che permette alle lavoratrici di accedere al trattamento pensionistico in anticipo ma, in un contesto italiano dove le donne sono le principali fornitrici di lavoro di cura in famiglia, interventi di questo tipo possono determinare l'accentuarsi del ruolo tradizionale della donna a scapito di una più equa divisione del lavoro pagato e non pagato.

Misure per la tutela della maternità per le detenute madri e per la protezione dei minori presenti negli Istituti Penitenziari sono adottate dal **Ministero della giustizia**, e come per il 2015 e 2016 si è effettuato un monitoraggio nel 2017. Ne viene fuori che il numero di madri detenute impossibilitate all'inserimento in Istituti a Custodia Attenuata per Detenute Madri e case famiglia protette aumenta leggermente passando da 19 casi nel 2015 e 2016 a 21 nel 2017. Mentre il numero di madri presenti negli Istituti a Custodia Attenuata per Detenute Madri da 30 nel 2015 scende a 14 nel 2016 per poi tornare a 30 nel 2017.

Il **Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca** promuove nuove e varie iniziative nelle scuole; si tratta di interventi atti a sensibilizzare i giovani sul tema dell'educazione al rispetto e al contrasto ad ogni forma di violenza e intolleranza a scuola attraverso il coinvolgimento degli studenti e delle studentesse; inoltre sono stati segnalati interventi, ossia trasferimenti a favore delle Università Statali, per incentivare l'iscrizione ai Corsi di Laurea di ambito scientifico con particolare attenzione all'iscrizione delle diplomate. Dall'anagrafe nazionale degli studenti risulta che l'iscrizione ai corsi di laurea in ambito scientifico è aumentata dal 2015 al 2017 sia per le donne che per gli uomini ma la crescita tra gli uomini è circa il doppio di quella che si registra tra le donne e il numero di iscritti maschi nel 2017 è circa il triplo rispetto alle iscritte donne (16.245

donne e 46.177 uomini nel 2017). I provvedimenti relativi a questo intervento hanno ricevuto un parere positivo da parte di organizzazioni e agenzie di valutazione della sfera accademica.

Il **Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali** attua interventi per la formazione e valorizzazione dell'imprenditoria femminile soprattutto nello sviluppo rurale.

Il **Ministero della salute** al fine di sensibilizzare e focalizzare l'attenzione sul tema della salute dell'universo femminile promuove anche nel 2017 una giornata nazionale orientata alla prevenzione sanitaria nelle varie fasi della vita della donna e ulteriori interventi prevedono campagne di comunicazione sugli stessi temi. Particolare attenzione è posta anche per le donne vittime di mutilazione genitale femminile attraverso interventi ricostruttivi e formazione specifica per i professionisti sanitari impegnati nell'assistenza alle donne vittime. Un nuovo intervento presentato nel 2017, invece è volto a individuare le nuove diagnosi di HIV *late presenter*, per genere, al fine di verificare se per l'accesso ai servizi di prevenzione HIV/AIDS il genere femminile sia tutelato. Dai dati di monitoraggio si nota che il numero di diagnosi è in diminuzione sia per le donne che per gli uomini dal 2015 al 2016 e il rapporto percentuale tra il numero di diagnosi con livello di linfociti CD4<350 e il numero di nuove diagnosi è maggiore per le donne rispetto agli uomini (58,7 per cento per le donne e 54,6 per cento per gli uomini nel 2016).

Tavola 5.4.2.3: Interventi realizzati nel 2017 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 diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Dipartimento delle politiche per la famiglia	Certificazione della qualità sotto il profilo della conciliazione e del welfare aziendale. L'intervento è rivolto a organizzazioni pubbliche e private e loro dipendenti. È prevista una valutazione dell'impatto da parte del soggetto partner dell'intervento (Provincia Autonoma di Trento) e dell'Università di Bologna.	Promozione a livello nazionale dello standard "Family Audit", strumento di certificazione della qualità sotto il profilo della conciliazione e del welfare aziendale.
		Progetto europeo E.L.E.N.A. "Experimenting flexible Labour tools for Enterprises by eNgaging men And women") € 18.840,00 Capitolo di Bilancio 2102	Il progetto è finalizzato allo studio di misure di conciliazione e alla realizzazione di una campagna di comunicazione e sensibilizzazione, rivolta prioritariamente ai padri lavoratori, sui congedi parentale e gli altri strumenti di flessibilità esistenti per riequilibrare i carichi di cura all'interno della coppia.
	Dipartimento per le pari opportunità	Supporto legale specialistico sull'ambito di applicazione della normativa relativa alle quote di genere di cui al DPR n. 251/2012 e sull'implementazione dell'art. 11 del D.lgs. n. 175/2016 in relazione anche ai relativi strumenti di monitoraggio e vigilanza. € 29.280 Capitolo di Bilancio 2108	Assicurare l'applicazione dei principi di parità di genere nell'accesso agli organi di amministrazione e controllo delle società costituite in Italia, non quotate in mercati regolamentati e controllate, in via diretta o indiretta, dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 31 marzo 2001, n. 165.
		Servizio di collaborazione specialistica per la realizzazione dei compiti istituzionali relativi all'attuazione della direttiva 2004/113/CE per la parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e la loro fornitura € 114.436 Capitolo di Bilancio 2108	Garantire un adeguato svolgimento dei compiti connessi alla promozione, analisi, controllo e sostegno della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura che fanno capo all'Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità
		"IN ESTATE SI IMPARANO LE STEM - Campi estivi di scienze, matematica, informatica e coding", I edizione € 2.060.052,49 Capitolo di Bilancio 2108	L'obiettivo principale è avvicinare prevalentemente le studentesse della scuola primaria e secondaria (generalmente più inclini alle materie umanistiche) allo studio delle materie STEM. Iniziativa promossa in partnership con il MIUR, si rivolge a studentesse (60 per cento) e studenti dai 6 ai 13 anni.
		Integrazione della dotazione della Sezione Speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità" nell'ambito del Fondo centrale di garanzia per le piccole e medie imprese € 4.000.000 Capitolo di Bilancio 2108	L'intervento è volto a potenziare lo strumento della Sezione Speciale 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. Tale operazione agevola l'accesso al credito di un numero maggiore di donne.
		Progetto E.L.E.N.A. "Experimenting flexible Labour tools for Enterprises by eNgaging men And women" cofinanziato dalla Commissione Europea. € 266.727 Capitolo di Bilancio 2108	Il Progetto è finalizzato alla migliore comprensione degli effetti prodotti dall'adozione di soluzioni di lavoro "agile" e dalla promozione dell'utilizzo dei congedi parentali e delle forme di lavoro flessibile da parte degli uomini.
		Servizio di contact center € 476.366,02 Capitolo Bilancio PCM	L'intervento intende offrire servizi mirati alla prevenzione e alla tutela della parità di trattamento e non discriminazione nei confronti di soggetti vulnerabili, per garantire a tutti la piena partecipazione economica, sociale e culturale in ogni ambito della vita quotidiana.
		Numero di pubblica utilità 1522 € 463.020,50 Capitolo di Bilancio 2108	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.
		Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità € 12.714.55 Capitolo di Bilancio 2108/5	L'intervento prevede il riparto tra Regioni e le Province autonome delle risorse del Fondo per l'attuazione del Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere 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 alle donne vittime di violenza.
		Avviso pubblico per il finanziamento di progetti volti alla prevenzione e contrasto alla violenza alle donne anche in attuazione della convenzione di Istanbul € 10.000.000 Capitolo di Bilancio 2108	L'intervento va a finanziare progetti finalizzati a migliorare le modalità di inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza, progetti di supporto alle donne e a coloro che si identificano nel genere femminile detenute che hanno subito violenza; programmi di trattamento degli uomini maltrattanti; progetti volti a migliorare le capacità di presa in carico delle donne migranti; progetti innovativi di supporto e protezione delle donne sottoposte anche a violenza c.d. "economica" ; progetti di animazione, comunicazione e sensibilizzazione territoriale rivolti alla prevenzione della violenza di genere mediante la realizzazione di campagne di comunicazione, educazione, attività culturali, artistiche e sportive.
		Accordo di collaborazione "per il rafforzamento dell'azione di prevenzione e contrasto ad ogni forma di violenza di genere" sottoscritto con il Ministero dell'Interno – Dipartimento della Pubblica Sicurezza € 200.000 Capitolo di Bilancio 2108	L'intervento è volto a implementare il setting di ascolto delle vittime e realizzare e diffondere linee guida procedurali; si prevede la valorizzazione delle metodiche di valutazione del rischio e analisi degli ammonimenti del Questore e una formazione di base e specialistica al personale della Polizia di Stato in materia di violenza di genere.
		Accordo di collaborazione "per la realizzazione di un'indagine quali-quantitativa sull'offerta dei servizi di supporto alle donne vittime di violenza esistenti a livello nazionale nonché di un'analisi valutativa dei processi attuativi il Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere" tra la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità e il Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali, nell'ambito delle rispettive competenze tecniche e istituzionali. € 1.000.000 Capitolo di Bilancio 2108	L'intervento prevede la rilevazione dei servizi territoriali specialistici e generali attivi la definizione di strumenti per il monitoraggio quali-quantitativo del sistema di assistenza e supporto alle vittime della violenza e la realizzazione di una analisi della funzionalità operativa del sistema d'offerta territoriale dei servizi specialistici e generali.

Segue Tavola 5.4.2.3: Interventi realizzati nel 2017 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 diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Dipartimento per le pari opportunità	Accordo di collaborazione "per la realizzazione di un 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 7 luglio 2015" sottoscritto tra la Presidenza del Consiglio dei ministri e l'Istituto Nazionale di Statistica € 2.000.000 Capitolo di Bilancio 2108	Costruire il sistema integrato di raccolta ed elaborazione dati previsto dal Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere (2015-2017) volto a fornire informazioni statistiche validate e continuative agli organi di governo e a tutti i soggetti pubblici e privati coinvolti nel contrasto alla violenza di genere.
		Campagna di comunicazione "Campagna di sensibilizzazione multi-target contro la violenza sulle donne" € 500.000 Capitolo di Bilancio 2108	Il principale obiettivo è comunicare alla donna vittima di violenza e di *stalking* che può chiedere aiuto senza timore e con consapevolezza.
		Avviso pubblico per la realizzazione di iniziative educative in ambito scolastico per l'attuazione del punto "educazione" del Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere € 5.000.000 Capitolo di Bilancio 2108	Avvicinare gli studenti ai temi della parità e del rispetto delle differenze, instradarli al superamento degli stereotipi che riguardano il ruolo sociale, la rappresentazione e il significato dell'essere donne e uomini e guidarli al rispetto dell'identità di genere anche attraverso la formazione del personale della scuola e dei docenti.
		Accordo di collaborazione "per la realizzazione di un percorso di educazione e formazione sui temi del contrasto alla violenza di genere, rivolto al personale della scuola, agli studenti e ai docenti, mediante l'inserimento di un approccio di genere nella pratica educativa e didattica attraverso appositi percorsi di informazione, formazione e sensibilizzazione". € 1.350.000 Capitolo di Bilancio 2108	Fornire supporto, assistenza tecnica e operativa al Dipartimento per le pari opportunità al fine di coadiuvarlo, tra l'altro, nella realizzazione di iniziative istituzionali da svolgersi sull'intero territorio nazionale per sensibilizzare l'opinione pubblica sui temi delle pari opportunità, nell'attuazione di attività di pubblicazione e diffusione dei risultati ottenuti dal piano stesso.
		CREATIVE – "Changing Relationships through Education and Awareness Towards endIng Violence against womEn" € 799.580 Capitolo di Bilancio 2108	Campagna di sensibilizzazione multi- target contro la violenza sulle donne
		Avviso pubblico per l'affidamento di un servizio finalizzato alla predisposizione di apposite linee guida per il riconoscimento precoce delle vittime di mutilazioni genitali femminili o altre pratiche dannose provenienti dai Paesi a rischio di tali fenomeni per operatori del settore dei Cpsa (Centri di primo soccorso e accoglienza), Cda (centri di accoglienza) e dei Cara (centri di accoglienza per richiedenti asilo) € 34.760 Capitolo di Bilancio 2108	Dotare di adeguati strumenti informativi e formativi tutti gli operatori che lavorano nei centri in cui sono accolte le donne e ragazze richiedenti asilo o beneficiarie di protezione internazionale provenienti da paesi a rischio di mutilazioni genitali femminili, di pratiche dannose e lesive, anche legate all'onore in modo tale da facilitare l'emersione di tali fenomeni e promuovere idonei interventi di prevenzione e cura; realizzazione di un manuale per la precoce identificazione delle vittime e potenziali vittime.
		Accordo di collaborazione tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità e l'Istituto comprensivo statale "G. Garibaldi – Giovanni Paolo II", per il Progetto per la realizzazione di azioni sinergiche di contrasto alla tratta e allo sfruttamento degli esseri umani in riferimento al Piano Nazionale d'Azione adottato dal Consiglio dei Ministri in data 26 febbraio 2016 € 338.000 Capitolo di Bilancio 2108	Attuazione del programma di attività sperimentali volto al contrasto del fenomeno della tratta e dello sfruttamento degli esseri umani, in attuazione degli obiettivi di "Prevenzione" come indicato dal "Piano Nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani"
		Servizio connesso al Numero Verde "800.290.290" € 500.000,00 Capitolo di Bilancio 2108	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.
		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. € 22.500.000,00 Capitolo di Bilancio 2108	Attuazione del programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale a favore degli stranieri, dei cittadini di Stati membri dell'Unione europea in situazioni di gravità e pericolo e contro la tratta di persone.
		Fornitura del servizio "Telemaco" - collegamento informatico con le banche dati camerali relative al Registro delle Imprese. € 1.340 Capitolo di Bilancio 2108	L'intervento 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.
		Premio per la migliore tesi di laurea magistrale e di dottorato sul tema del contrasto alla violenza contro le donne (*) *€ 4.200 Capitolo di Bilancio 2108*	*Favorire la sensibilizzazione, nonché gli studi e le ricerche per prevenire gli atti di violenza che rientrano nell'ambito della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica.*
		Accordo con l'istituto scolastico F.Morano di Caivano (*) *€ 369.000 Capitolo di Bilancio 2108*	*Realizzazione di percorsi formativi e informativi rivolti ai minori e alle famiglie per sensibilizzare la comunità alla parità di genere.*

Segue Tavola 5.4.2.3: Interventi realizzati nel 2017 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 diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	Direzione Generale Incentivi alle Imprese	"Sezione speciale Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento pari Opportunità" del Fondo di garanzia per le PMI € 18.152.700,00	Favorire l'accesso al credito delle imprese a prevalente partecipazione femminile e delle professioniste attraverso la concessione della garanzia del Fondo
		Misura finalizzata alla nascita e lo sviluppo delle medie e piccole imprese femminili in diversi settori dell'economia: agricoltura, manifatturiero e assimilati, commercio turismo e servizi. Capitolo di Bilancio 7420/30 - 7480/5 (somme in perenzione)	La Legge 215 del 1992 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile" costituisce il fondamento per gli interventi attuativi finalizzati alla promozione dell'uguaglianza sostanziale e delle pari opportunità nell'attività economica, principale incentivo alla realizzazione di azioni positive volte al conseguimento dello sviluppo dell'imprenditoria femminile.
		"Smart&Start Italia"(*)	*La misura sostiene la nascita e la crescita delle start-up innovative in tutto il territorio nazionale e finanzia piani di impresa che presentano specifiche caratteristiche legate all'innovazione, al digitale e alla ricerca. Le agevolazioni previste sono maggiori in caso di under 36 e/o donne.*
		Incentivi per l'autoimprenditorialità "Nuove imprese a tasso 0" (*)	*Finanziamenti agevolati per gli investimenti, a un tasso pari a zero, della durata massima di otto anni e di importo non superiore al settantacinque per cento della spesa ammissibile. 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.*
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Segretariato Generale	Fondo per il finanziamento della riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive € 33.500.000,00 Capitolo di Bilancio 1250	Le risorse del fondo devono far fronte a oneri derivanti da provvedimenti di riforma degli ammortizzatori sociali, di riforma dei servizi per il lavoro, riordino dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro e dei provvedimenti normativi volti a favorire la stipula di contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti.
		Trasferimento del contributo ad Italia Lavoro S.p.A € 8.260.236,04 Capitolo di Bilancio 2234	Contributo statale alle spese di funzionamento e ai costi generali di struttura di Italia Lavoro S.p.A.
	Direzione Generale rapporti lavoro e relazioni industriali	Attività della consigliera nazionale di parità e consigliere territoriali di parità di cui agli artt. 12-20 e 36-37 del d. lgs n. 198/2006 Capitolo di Bilancio 3971	Ridurre le disuguaglianze di genere e favorire le pari opportunità in ambito lavorativo
		Voucher Baby Sitting € 40.000.000,00	Sostenere le mamme nel rientro al lavoro
	Direzione Generale per le politiche previdenziali e assicurative	Pensionamenti anticipati (sperimentazione opzione donna) € 423.300.000,00 Capitolo di Bilancio 4354/13	Favorire il pensionamento anticipato delle donne
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	Dipartimento Amministrazione Penitenziaria	Sezioni nido a favore di donne detenute € 283.730 Capitolo di Bilancio 1761/10	Tutela della maternità per le detenute madri e protezione dei minori presenti negli Istituti Penitenziari al seguito delle madri, all'interno di sezioni idonee all'accoglienza di bambini infratreenni .
		ICAM-Istituti a custodia attenuata per detenute madri € 167.000 Capitolo di Bilancio 1761/10	Tutela della genitorialità in carcere e protezione della prole al seguito sino ai 6 anni.L'inserimento negli ICAM è consentito, oltre che alle madri, anche ai padri che esercitano il ruolo materno in assenza od impossibilità del *partner*.
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	Direzione Generale per lo Studente, l'Integrazione e la Partecipazione	Piano Nazionale per l'educazione al rispetto € 800.000,00 Ex fondi 440	Promuovere nelle scuole di ogni ordine e grado interventi atti a sensibilizzare i giovani sul tema dell'educazione al rispetto e al contrasto ad ogni forma di violenza e intolleranza a scuola attraverso il coinvolgimento degli studenti e delle studentesse, della classe docente e dei genitori e avendo come principio fondante l'art. 3 della Costituzione Italiana. All'interno di questa cornice un'azione specifica è stata riservata alle STEM, attraverso il concorso per le istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado denominato "STEM – femminile plurale"
	Direzione Generale per la Programmazione, il Coordinamento e il Finanziamento degli Istituti della Formazione Superiore	"Indicazioni per azioni positive sui temi di genere alle Università e agli Enti di Ricerca"	Istituzione di un gruppo di lavoro per azioni relative a: - integrazione della dimensione di genere nella ricerca finanziata dal MIUR; - indicazioni rivolte alla Conferenza dei Rettori (CRUI), Consiglio Universitario Nazionale (CUN), Università ed Enti di Ricerca riguardanti le specificità di genere di alcuni settori disciplinari (ad es. aree biologiche e mediche) e i meccanismi di selezione del personale docente e ricercatore; - indicazioni per la valutazione delle Università e degli Enti Pubblici di Ricerca; - utilizzo dello strumento del bilancio di genere in tutte le Università e negli Enti di Ricerca.
		"Interventi a favore degli studenti universitari" – incentivi alle iscrizioni ai Corsi di Laurea di ambito scientifico Capitolo di bilancio 1694/1 € 3 milioni	Incentivare l'iscrizione ai Corsi di Laurea di ambito scientifico con particolare attenzione all'iscrizione delle diplomate. Si tratta di un trasferimento a favore delle Università Statali per la realizzazione di interventi di incentivo alle iscrizioni.
		"Interventi a favore degli studenti universitari" – Piano Lauree Scientifiche 2017 – 2018 Capitolo di bilancio 1694/1 € 3 milioni	Promuovere progetti coordinati dalle Università, con la partecipazione delle scuole e delle imprese, con la finalità di aumentare le iscrizioni alle lauree di ambito scientifico attraverso: attività laboratoriali, attività di valutazione e autovalutazione delle competenze degli studenti, formazione degli insegnanti della scuola, attività di orientamento e tutorato degli studenti universitari.

Segue Tavola 5.4.2.3: Interventi realizzati nel 2017 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 diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	Direzione Generale dello sviluppo rurale	Formazione e valorizzazione dell'imprenditoria femminile	Formazione e valorizzazione rivolta alle imprenditrici agricole; l'esiguo stanziamento di bilancio non ha permesso la realizzazione di un programma stabilito con l'ISMEA atto a ridurre il divario di genere
		Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale (*)	*Valorizzazione imprenditoria femminile in agricoltura*
MINISTERO DELLA SALUTE	Direzione Generale della prevenzione sanitaria	Giornata nazionale dedicata alla salute della donna (I costi sono stati sostenuti dalla DGCOREI)	Promuovere una giornata nazionale orientata a sensibilizzare e a focalizzare l'attenzione sul tema della salute dell'universo femminile, interessando tutte le età della vita, dalla nascita alla senescenza per migliorare gli interventi di prevenzione sanitaria e gli esiti della salute femminile.
		Nuove diagnosi di HIV Capitolo di Bilancio 4310	Individuare le nuove diagnosi di HIV late presenter, per genere, al fine di verificare se per l'accesso ai servizi di prevenzione HIV/AIDS il genere femminile sia tutelato
		Attività di prevenzione, assistenza e riabilitazione delle donne e bambine già sottoposte a pratiche di mutilazioni genitali femminili (*) Capitolo di Bilancio 4385/03	*Assistenza alle donne vittime di mutilazione genitale femminile anche attraverso interventi ricostruttivi e formazione specifica per i professionisti sanitari impegnati nell'assistenza alle donne vittime.*
		Controllo e risposta alla violenza su persone vulnerabili: la donna e il bambino, modelli d'intervento nelle reti ospedaliere e nei servizi socio-sanitari in una prospettiva europea(*).	*Armonizzazione e valutazione di efficacia dei protocolli di: riconoscimento, accoglienza, presa in carico e accompagnamento dei casi di violenza sulla donna, in ambito relazionale, o sul bambino.*
	Direzione Generale della comunicazione e dei rapporti europei e internazionali	*Campagna di comunicazione sulla salute della donna (*)*	*Giornata dedicata all'approfondimento di temi legati alla salute della donna e realizzazione di spot radiofonici volti a sensibilizzare la popolazione, ed in particolare le donne, sull'importanza della prevenzione e sui corretti stili di vita.*

(*) Interventi indicati dalle Amministrazioni come sensibili al genere che si ritiene però più opportuno inserire tra le azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.
Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte B - Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere. Per dettaglio vedi Appendice II.

- **Interventi sensibili al genere, ossia che hanno un diverso impatto su uomini e donne**

Gli interventi sensibili al genere segnalati dalle amministrazioni sono riportati in sintesi nella tavola 5.4.2.4.

Analizzando i principali si nota che la **Presidenza del Consiglio dei Ministri** presenta vari interventi e pone particolare attenzione anche sul tema dei minori; infatti, sono previste elaborazioni di relazioni per il contrasto alla pedofilia e alla pornografia minorile per prevenire e contrastare fenomeni quali l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e è previsto un servizio pubblico di emergenza "114" che consente a chiunque di segnalare situazioni di pericolo o disagio per i minori. Dai report dell'associazione Telefono Azzurro si nota come il numero delle segnalazioni di minori in pericolo è in diminuzione dal 2015 al 2017 e il genere più coinvolto è quello femminile. Nel 2017 si sono avute 376 segnalazioni su bambine e 329 su bambini. Inoltre, sono stati indicati interventi di sensibilizzazione per integrare strategie di genere nell'implementazione di politiche nazionali antidroga attraverso incontri ad hoc sulla tematica.

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** individua agevolazioni contributive per particolari settori produttivi e categorie lavorative e specifiche misure di contrasto alla povertà.

Il **Ministero della giustizia** tra gli interventi sensibili al genere prevede un fondo di solidarietà a tutela del coniuge separato in stato di bisogno che non è in grado di provvedere al mantenimento proprio e dei figli minori qualora non abbia ricevuto l'assegno, per inadempienza del coniuge che vi era tenuto. Inoltre, così come segnalato per l'anno precedente, negli istituti penitenziari, sono previsti progetti di attività lavorativa retribuita che prevedono l'occupazione dei detenuti per facilitarne lo sviluppo di competenze professionali e del senso di responsabilità. In base al monitoraggio sull'intervento, in percentuale rispetto alle presenze negli istituti penitenziari sono le

donne ad essere maggiormente coinvolte e la percentuale è in crescita dal 2015 al 2017 (40,91 per cento nel 2015 e 41,42 per cento nel 2017). Sempre negli istituti penitenziari sono previste delle attività culturali e ricreative (laboratori, eventi, etc.) che hanno coinvolto principalmente detenuti uomini. Inoltre mentre per gli uomini si registra una crescita continua dal 2015 al 2017 (da 24.357 nel 2015 a 29.246 nel 2017), per le donne dal 2015 al 2016 si registra una crescita con successivo decremento nel 2017 (2.286 nel 2015, 2.947 nel 2016 e 2.640 nel 2017). Per entrambi gli interventi si segnalano incontri con operatori del settore e associazioni per effettuare una consultazione riguardo all'impatto di genere dei servizi erogati.

Iniziative finalizzate a stimolare la produzione di idee di impresa innovative nella filiera turistica e incrementare il numero di *start-up*, si realizzano ad opera del **Ministero dei beni e delle attività culturali**.

Il **Ministero della salute** invece, prevede delle campagne di comunicazione e prevenzione al fine di informare e sensibilizzare la popolazione e soprattutto i giovani su comportamenti dannosi quali fumo, alcol, errata alimentazione e malattie sessualmente trasmissibili e prevede l'istituzione di giornate per specifiche tematiche come ad esempio "Alcol Prevention Day 2017" o la giornata mondiale dell'AIDS. Si segnala anche un programma di formazione *blended* per operatori sanitari e non, mirato al rafforzamento delle reti territoriali per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere, programmi di prevenzione dell'infertilità in adolescenti residenti in aree a forte impatto ambientale e lo sviluppo di una rete di assistenza integrata andrologica. Il Ministero effettua un monitoraggio particolare attraverso il sistema di sorveglianza sul sovrappeso e l'obesità nei bambini delle scuole primarie "Sorveglianza OKKIO alla Salute" dal quale emerge che per entrambi i sessi la percentuale dei soggetti obesi è in diminuzione e sono i bambini maschi a presentare maggiori problematiche (nel 2016 il 9,7 per cento dei bambini e l'8,8 per cento delle bambine aveva problemi inerenti il sovrappeso). Inoltre, con il sistema di sorveglianza PASSI si monitora lo stato di salute della popolazione adulta italiana (18-69 anni) relativamente a stili di vita e fattori di rischio comportamentali connessi all'insorgenza delle malattie croniche non trasmissibili e al grado di conoscenza e adesione ai programmi di intervento che il paese sta realizzando per la loro prevenzione. Il monitoraggio avviene attraverso indicatori su tre questioni principali: sedentarietà, fumo e obesità. Mentre per il fumo e il peso sono maggiormente esposti al rischio gli uomini (nel 2017 il 30,4 per cento degli uomini a fronte del 21,7 per cento delle donne per il fumo e 11,3 per cento degli uomini e il 10,1 per cento delle donne per il peso), sono le donne a dichiararsi maggiormente sedentarie rispetto agli uomini (35,4 per cento a fronte del 31,7 per cento degli uomini nel 2017).

Tavola 5.4.2.4: Interventi realizzati e servizi erogati nel 2017 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 pari opportunità	Accordo di collaborazione interistituzionale in materia di azioni di prevenzione e contrasto ai fenomeni dell'abuso e dello sfruttamento dei minori tra la Presidenza del Consiglio dei ministri e l'Istituto degli Innocenti € 891.200 Capitolo di Bilancio 2108	Elaborazione di Relazioni in base a specifici accordi su temi quali pedofilia, pornografia minorile. Attività di progettazione e supporto tecnico-scientifico alla realizzazione di percorsi formativi professionali in materia di prevenzione e contrasto ai fenomeni dell'abuso e sfruttamento sessuale dei minori.
		Servizio pubblico di emergenza 114 € 1.200.000 Capitolo di Bilancio 2108	Garantire una linea telefonica di emergenza accessibile da tutto il territorio nazionale che consenta a chiunque di segnalare situazioni di disagio o pericolo riguardanti i minori.
	Dipartimento per le politiche antidroga	*Lotta alle droghe - incontri ad hoc sulla tematica* *€ 120.000,00 Capitolo di Bilancio 2110 (*)*	*Sensibilizzazione a integrare strategie di genere nella implementazione di politiche nazionali antidroga.*
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Direzione Generale per le politiche previdenziali e assicurative	*Agevolazioni contributive sottocontribuzioni ed esoneri (*)* *€ 2.783.271.078,00 Capitolo di Bilancio 2564/1*	*Particolari settori produttivi*
		Agevolazioni contributive sottocontribuzioni ed esoneri (*) *€ 25.729.611,81 Capitolo di Bilancio 4364/4*	*Particolari categorie lavorative*
	Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale	*Contrasto alla povertà (*)* *€ 25.669.298.669,00 Capitolo di Bilancio 3520 – 3527 – 3528 - 3530 – 3531 – 3532 - 3535 – 3537 – 3538 - 3539 - 3540 – 3541 – 3542 – 3543 – 3550 – 3553 - 3892 – 4349 – 4500*	*Efficace ed efficiente gestione del finanziamento nazionale della spesa sociale rivolta a famiglie, anziani, disabili, infanzia e non autosufficienti.*
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	Dipartimento per gli Affari di Giustizia	Fondo di solidarietà a tutela del coniuge in stato di bisogno	Il fondo ha lo scopo di fornire un sostegno economico al coniuge separato in stato di bisogno che non è in grado di provvedere al mantenimento proprio e dei figli minori, oltre che dei figli maggiorenni portatori di handicap grave, qualora non abbia ricevuto l'assegno per inadempienza del coniuge che vi era tenuto.
	Dipartimento Amministrazione Penitenziaria	Attività lavorative dei detenuti negli Istituti Penitenziari Capitolo di Bilancio 1764/2	Occupazione dei detenuti in attività lavorative retribuite per facilitare lo sviluppo di competenze professionali e del senso di responsabilità.
		Attività culturali e ricreative negli Istituti Penitenziari Capitolo di Bilancio 1761/12	Sostegno degli interessi culturali di detenuti e detenute attraverso l'organizzazione di laboratori, iniziative , eventi, etc.
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	Direzione Generale Turismo	Factorympresa € 2.000.000,00 Capitolo di Bilancio 6825/1	Iniziative finalizzate a stimolare la produzione di idee di impresa innovative nella filiera turistica e incrementare il numero di start-up
MINISTERO DELLA SALUTE	Direzione Generale della comunicazione e dei rapporti europei e internazionali	Malattie sessualmente trasmissibili	L'iniziativa prevede una campagna di comunicazione prodotta con lo scopo di informare e sensibilizzare la popolazione in generale e in particolare i giovani sul problema di sanità pubblica. La campagna è stata realizzata grazie ad un accordo di collaborazione con la Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri.
		Campagne radiofoniche AIDS Giornata mondiale AIDS	Lotta all'AIDS - L'iniziativa di comunicazione è stata sviluppata tenendo in debita considerazione le differenze di "genere" derivanti da differenze biologiche, nonché da fattori ambientali, sociali e culturali.
		Campagna di prevenzione contro il fumo	L'iniziativa si rivolge ai fumatori e li invita a modificare un comportamento dannoso per la propria salute.
		Alcol Prevention Day 2017	Contrastare il consumo e l'abuso di alcol da parte dei giovani.
		Corretta alimentazione e stili di vita	L'iniziativa ha l'obiettivo di educare ad un corretto stile alimentare sensibilizzando il cittadino sulla necessità di un'alimentazione varia, sana e bilanciata ed informandolo dei rischi di un'alimentazione non corretta. Si promuove contestualmente l'abitudine ad una costante attività fisica.

Segue Tavola 5.4.2.4: Interventi realizzati e servizi erogati nel 2017 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLA SALUTE	Direzione Generale della Prevenzione Sanitaria	Programma di formazione blended per operatori sanitari e non, mirato al rafforzamento delle reti territoriali per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere	Questo progetto si propone,quindi, di definire e sperimentare uno strumento didattico che può rappresentare un punto di partenza, che servirà al successivo adattamento ed alla diffusione ai diversi servizi del territorio, che potranno in misura sempre maggiore fare riferimento a protocolli basati su evidenze scientifiche e su reti di collaborazione inter-disciplinari nell'identificazione e nella gestione dei casi di violenza.
		Sorveglianza OKKIO alla Salute Capitolo di bilancio 4393	Descrivere la variabilità geografica e l'evoluzione nel tempo dello stato ponderale, delle abitudini alimentari, dei livelli di attività fisica svolta dai bambini e delle attività scolastiche favorenti la sana nutrizione e l'esercizio fisico, al fine di orientare la realizzazione di iniziative utili ed efficaci per il miglioramento delle condizioni di vita e di salute dei bambini delle scuole primarie.
		Sorveglianza PASSI Capitolo di bilancio 4393	Monitorare lo stato di salute della popolazione adulta italiana (18-69 anni) relativamente a stili di vita e fattori di rischio comportamentali connessi all'insorgenza delle malattie croniche non trasmissibili e al grado di conoscenza e adesione ai programmi di intervento che il Paese sta realizzando per la loro prevenzione.
		Programmi di *screening* del tumore del colon	Ridurre la mortalità per tale causa-specifica
		"Near miss ostetrici in Italia: la sepsi, l'eclampsia, l'embolia di liquido amniotico e l'emoperitoneo spontaneo in gravidanza" Capitolo di bilancio 4393 € 207.100	Rilevare e analizzare i casi incidenti di "near miss" da sepsi, eclampsia, embolia di liquido amniotico ed emoperitoneo spontaneo in gravidanza nei presidi sanitari dotati di ostetricia delle regioni coinvolte nel progetto.
		Prevenzione dell'infertilità in adolescenti sani residenti in aree a forte impatto ambientale Capitolo di bilancio 3174 € 104.830,00 in 24 mesi (avvio inizio 2017)	Applicare un modello operativo di prevenzione basato su modifiche dello Stile di Vita di tipo educativo-comportamentale e nutrizionale per la salvaguardia della qualità del seme e della fertilità maschile.
		Prevenzione della salute riproduttiva del giovane maschio: sviluppo di un modello di rete andrologica Capitolo di bilancio 4393 € 420.000,00	Sensibilizzazione, informazione e formazione sul valore della prevenzione in andrologia per la popolazione giovanile e realizzazione di una rete di servizi di assistenza integrata andrologica "hub & spoke
	Direzione Generale dell'igiene e la sicurezza degli alimenti e la nutrizione	*Controllo degli stili alimentari (*)* *€ 80.000,00 Capitolo di Bilancio 5010/01*	*Controllo relativo agli stili di vita alimentare, effettuato con delle verifiche sui nutrienti sulla popolazione italiana*

(*) Azioni indicate dalle Amministrazioni per ridurre le disuguaglianze ma si ritiene più opportuno inserirle tra gli interventi sensibili al genere.
Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte C - Interventi sensibili al genere ossia che hanno un diverso impatto su uomini e donne. Per dettaglio vedi Appendice II.

5.5 Alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio

5.5.1 Il mainstreaming di genere nel PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020[321]

L'integrazione della dimensione di genere nella disegno delle politiche finanziate dai fondi comunitari è un tema ampiamente affrontato in sede europea e, in particolare, per quanto attiene ai fondi strutturali. Questi sono lo strumento principale della politica di coesione dell'Unione europea, che ha lo scopo di favorire sia la crescita economica e occupazionale degli Stati membri che le loro regioni. La parità di genere trova una rilevante collocazione sia come principio trasversale da considerare nella programmazione, attuazione e valutazione degli interventi, sia

[321] Contributo a cura dell'Agenzia per la coesione territoriale.

come asse di intervento specifico già a partire dal ciclo dei fondi strutturali europei 1994-1999 e poi, più specificatamente nella programmazione 2000-2006 del Fondo sociale europeo (FSE). Viene ulteriormente ribadito nel ciclo di programmazione 2007-2013 focalizzando l'attenzione anche sugli interventi di inclusione sociale e di non discriminazione[322]. Tuttavia, non vi è un ambito di programmazione espressamente dedicato alla questione, elemento che la rende libera da vincoli finanziari e ne diminuisce il grado di incisività[323]. L'attuale ciclo 2014-2020 conferma l'assetto precedente, promuovendo come centrale il valore della promozione della parità fra uomini e donne e della non discriminazione in maniera trasversale all'intera programmazione.

Al fine di consentire una maggiore celerità e trasparenza delle procedure finanziarie riguardanti l'attivazione delle risorse UE, in Italia la legge n. 183/1987 ha istituito, presso la Ragioneria Generale dello Stato, il Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie, avente gestione autonoma fuori del bilancio dello Stato, con compiti di intermediazione sui flussi finanziari Italia-UE. Attraverso il Fondo di rotazione si assicura, in particolare, la centralizzazione presso la tesoreria dello Stato dei flussi finanziari provenienti dall'Unione europea e la gestione univoca dei relativi trasferimenti in favore delle Amministrazioni e degli Enti titolari, consentendo anche di monitorare l'impatto di tali flussi sugli aggregati di finanza pubblica. Nel Fondo di rotazione affluisce anche la quota di risorse nazionali versate a titolo di cofinanziamento. La spesa dei fondi strutturali non è pertanto desumibile dal bilancio dello Stato, ma tramite il Fondo di rotazione.

Con riferimento al ciclo 2014-2020, tramite il PON *Governance e Capacità Istituzionale* vengono finanziate varie iniziative in tema di parità, pari opportunità e non discriminazione. Il PON *Governance e Capacità istituzionale* rappresenta lo strumento rivolto all'intero territorio nazionale per contribuire agli obiettivi della strategia dell'Unione europea per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva attraverso interventi di rafforzamento della capacità amministrativa e istituzionale, di modernizzazione della pubblica amministrazione, nonché di miglioramento della *governance* multilivello nei programmi di investimento pubblico. Dispone di una dotazione finanziaria di oltre 827 milioni di euro, comprensiva di risorse comunitarie provenienti dal Fondo sociale europeo (FSE) e dal Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) e di risorse pubbliche nazionali, con una percentuale di cofinanziamento del sostegno comunitario pari al 70,53 per cento del totale disponibile.

Gli Obiettivi tematici di riferimento sono:

- **OT 11 (FESR – FSE)** - Rafforzare la capacità istituzionale delle autorità pubbliche e delle parti interessate e un'amministrazione pubblica efficiente;

- **OT 2 (FESR)** - Migliorare l'accesso alle Tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché l'impiego e la qualità delle medesime.

L'Agenzia per la Coesione Territoriale, nel suo ruolo di Autorità di Gestione del PON *Governance*, è impegnata, nell'ambito di tale Programma, nel rafforzamento della *governance* delle Pari opportunità e sul *Gender Mainstreaming*. Al fine di monitorare l'implementazione dei relativi progetti e il coordinamento delle azioni, ha promosso la costituzione e presiede il Comitato di Indirizzo strategico per le politiche di genere che si è insediato il 16 ottobre 2017. Tale organismo

---

[322] La promozione della parità di genere è oggetto del Regolamento UE 1081/2006 che richiama l'opportunità sia di integrare la dimensione di genere in tutte le azioni, sia di prevedere azioni specifiche per la partecipazione delle donne al mondo del lavoro.

[323] Per una rendicontazione dello sforzo finanziario impegnato su temi di promozione della parità di genere nel ciclo 2007-2013, cfr. Relazione al Parlamento sul bilancio di genere 2016.

si configura come un luogo privilegiato in cui armonizzare la scelta dei contesti di azione, dei settori della pubblica amministrazione da coinvolgere, per favorire sinergie e dar corpo alla *policy* del *mainstreaming* di genere rafforzando le integrazioni tra fondi e progetti.

Al Comitato partecipano altresì il Dipartimento per le Pari Opportunità, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Consigliera di Parità. E' prevista anche la partecipazione dell'Anpal – Agenzia nazionale politiche attive lavoro.

Di particolare attenzione le tre iniziative relative al *mainstreaming* di genere promosso attraverso il PON *Governance*: il Progetto "Lavoro agile per il futuro della PA" e il Progetto "Metodi e strumenti valutativi per il *mainstreaming* di genere", gestiti dal Dipartimento per le Pari Opportunità – DPO e il Progetto "Rafforzamento delle politiche di contrasto alle discriminazioni di genere sul lavoro nella politica di coesione" che è in corso di finanziamento. Di seguito uno schema riassuntivo di tali linee progettuali.

PON GOVERNANCE E CAPACITA' ISTITUZIONALE 2014-2020	
Iniziative in tema di *mainstreaming* di genere	
Lavoro agile per il futuro della PA	
Beneficiario	PCM - Dipartimento per le Pari Opportunità
Asse	1
Fondo	FSE
Costo del progetto	€ 5.500.000,00
Durata	44 Mesi
Spesa sostenuta	Spesa sostenuta al 30 aprile 2018: € 410.634,07
Data di avvio	11/10/2016
Obiettivi del progetto	Il progetto punta a realizzare un'azione di sistema sul tema della conciliazione vita-lavoro, considerando il *mainstreaming* di genere al centro delle politiche di sviluppo economico. In coerenza con la Legge Madia in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (*cfr.* Legge 7 agosto 2015, n. 124), che prevede interventi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro nelle amministrazioni pubbliche anche attraverso la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il progetto risponde all'esigenza di contribuire a sviluppare e diffondere nelle PA un nuovo modello culturale di organizzazione del lavoro più funzionale, flessibile e capace di rispondere agli indirizzi di *policy* e alle esigenze di innalzamento della qualità dei servizi nonché di maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, incidendo positivamente anche in termini di risparmio. Le innovazioni che si intende introdurre con il ricorso alle succitate modalità di "lavoro agile" sono determinanti per innescare cambiamenti positivi in termini di ammodernamento organizzativo e manageriale, in grado di sviluppare processi virtuosi con impatti positivi sul benessere dei lavoratori e sull'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.
Descrizione del progetto	Si tratta di un'azione di sistema rivolta all'intero territorio nazionale e indirizzata alle pubbliche amministrazioni centrali, regionali e locali. L'azione si svilupperà attraverso la realizzazione di approfondimenti teorici, manuali e *toolkit*, l'implementazione di progetti pilota - diretti a sperimentare nella PA forme agili di organizzazione dell'attività lavorativa nello spazio e nel tempo – la realizzazione di azioni di comunicazione e sensibilizzazione e l'attivazione di una rete stabile di attori significativi a supporto dell'azione di sistema. Con il progetto si intende contribuire a:

	– Costruire una *vision* sulla PA futura più efficiente, flessibile e focalizzata sui risultati; – Promuovere la conoscenza e l'utilizzo di pratiche di lavoro agile nelle PA; – Accompagnare le PA nella sperimentazione di percorsi di flessibilità lavorativa, nello spazio e nel tempo, anche in adempimento agli obblighi previsti dalla Legge per la riforma della PA. Le attività progettuali possono essere suddivise in sei linee di attività, di seguito esplicitate. *Linea 1)* **Analisi conoscitiva delle esperienze in tema del lavoro agile**: attraverso un'analisi delle esperienze più significative sul tema del lavoro agile realizzate, a livello pubblico e privato, sia in ambito nazionale sia internazionale, sarà riservata anche con riferimento alle iniziative di "condivisione" degli spazi di lavoro, meglio note come *co-working*. *Linea 2)* Individuazione di percorsi operativi di *smart working* per la PA: questa linea progettuale si concretizza nell'elaborazione di un ***toolkit* operativo di riferimento per le PA** che intendono sperimentare pratiche di *smart working*. *Linea 3)* Attivazione di un ***Network* nazionale di attori strategici**, quali rappresentanze delle regioni e degli enti locali, delle associazioni datoriali e dei sindacati, degli enti preposti alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro, dei soggetti del mondo accademico e privato qualificati rispetto ai temi di interesse. *Linea 4)* Realizzazione di progetti pilota per la sperimentazione di percorsi di *smart working* nella PA locale. **Il cuore dell'azione di sistema proposta è rappresentato dalla realizzazione di progetti pilota** per la sperimentazione di percorsi di *smart working* in **15 PA**, centrali, regionali e locali, individuate attraverso un avviso di manifestazione di interesse. Tenuto conto dell'elevato numero di candidature pervenute, sono state individuate **ulteriori 10 PA**, che hanno già autonomamente avviato percorsi di lavoro agile e che beneficeranno di un supporto su aspetti specifici. *Linea 5)* **Attività di comunicazione**. In particolare saranno attivati un sito web di progetto e una *Piattaforma interattiva,* riservata alle PA candidate, dove sarà possibile dialogare, scambiarsi strumentazione specifica e accedere alla documentazione relativa alle sperimentazioni. *Linea 6)* **Realizzazione iniziative di informazione e sensibilizzazione sul tema dello *smart working***. In particolare, a partire dall'esperienza delle giornate e delle settimane del lavoro "agile" promosse dal Comune di Milano, saranno realizzate **almeno 5 Giornate di lavoro "agile"** in altrettante città italiane, coinvolgendo PA e aziende private, per far sperimentare ai propri dipendenti la possibilità di lavorare in luoghi diversi dall'abituale posto di lavoro e con orari flessibili, e misurarne i benefici.
Metodi e strumenti valutativi per il *mainstreaming* di genere	
Beneficiario	PCM - Dipartimento per le Pari Opportunità
Fondo	FESR
Costo del progetto	2.600.000 euro
Durata	36 mesi
Data di avvio	Luglio 2018
Obiettivi del progetto	Al fine di garantire un'ottica ampia di rafforzamento della capacità amministrativa e della *governance* in termini di pari opportunità, si ritiene di importanza strategica rafforzare il presidio nazionale sui temi del gender *mainstreaming* nelle politiche di sviluppo, non solo in ragione dei fondamentali principi di equità ed uguaglianza che ne sottendono l'applicazione, ma soprattutto in virtù del ruolo fondamentale che possono giocare nello sviluppo socio-economico dei territori.

	Nel corso degli anni, infatti, pur registrandosi una crescente consapevolezza ed un sostanziale aumento degli impegni per il *gender mainstreaming* in diversi settori, da studi effettuati è risultato che l'integrazione della dimensione di genere non è stata efficace in tutti gli aspetti della politica e della programmazione. In particolare nel ciclo di programmazione 2007-2013 il presidio centrale sui temi correlati al *mainstreaming* è stato ostacolato dai forti ritardi attuativi, scontati da tutta la programmazione, e dalla progressiva marginalizzazione dell'approccio *gender mainstreming* a causa delle urgenze imposte dalla crisi economica e dalle politiche di *austerity* comunitarie. La programmazione 2014-2020 tratta il tema delle pari opportunità in maniera trasversale nelle programmazioni strategiche ed attuative sia a livello centrale che regionale. La trasversalità del principio rende necessario dotarsi di strumenti di lettura ed interpretazione degli effetti generati dalla programmazione in chiave di genere. In tale ottica, dunque, il progetto ha come scopo quello di contribuire al pieno raggiungimento dell'Obiettivo tematico 11 "Rafforzare la capacità istituzionale delle autorità pubbliche e delle parti interessate e un'amministrazione pubblica efficiente", obiettivo su cui investe il PON *Governance* per attivare quel processo di cambiamento strutturale a cui sono orientate le politiche del Paese per lo sviluppo e l'occupazione. A tal fine, con il presente progetto, si propone di fornire indicazioni metodologiche, operative e di *governance*, per integrare la prospettiva di genere nella valutazione (*ex ante*, in itinere ed *ex post*) degli interventi realizzati nell'ambito dei programmi di investimento pubblico. L'obiettivo generale del progetto è quello di rafforzare le capacità istituzionali, sia attraverso lo sviluppo di metodologie e strumenti innovativi di valutazione sia attraverso valutazioni tematiche al fine di integrare efficacemente la prospettiva di genere nella programmazione ed attuazione degli interventi. In particolare, si intende accrescere l'efficacia delle politiche a partire dalla valutazione dell'impatto che queste hanno sulla vita di uomini e donne. La valutazione in chiave di genere delle politiche programmate, a tutti i livelli e in tutte le fasi, permette, infatti, di vedere come esse influiscono sulla vita di donne e uomini rendendo questo impatto leggibile anche agli altri attori che sono presenti nel contesto, promuovendo la trasparenza delle politiche e la partecipazione di cittadini e cittadine alla vita economica, sociale e politica. Nello specifico, l'intervento si concentrerà sullo sviluppo di approcci metodologici da applicare, oltre che agli ambiti con tradizionale impatto in termini di pari opportunità (ad esempio quello dell'occupazione), su alcuni ambiti settoriali delle *policy* attuate con il FESR: imprenditorialità, sviluppo urbano e mobilità, infrastrutturazione sociale, innovazione e nuove tecnologie. Per tali ambiti, prioritari nella strategia complessiva della Programmazione 2014-2020, il concetto di genere è rilevante come criterio di valutazione e di indirizzo delle *policy* stesse, sotto il profilo dell'uguaglianza e delle pari opportunità di genere, oltre che delle ricadute sulla società nel complesso. Al fine di avere informazioni puntuali a livello territoriale sullo stato delle pari opportunità l'Agenzia per la Coesione territoriale ha affidato ad ISTAT, all'interno di una più ampia Convenzione, il compito di sviluppare un sistema di indicatori che porti alla definizione di un indice sintetico di posizionamento dei singoli territori in termini di uguaglianza di genere. Partendo dallo strumento statistico *Gender Equality Index* elaborato dall'Istituto europeo di genere (EIGE), il DPO seguirà l'ISTAT nella costruzione di un indice composito, da valorizzare per ciascuna Regione italiana, al fine di misurare i *gap* di genere all'interno di alcune aree rilevanti per la politica di coesione. La finalità è quella di giungere ad una misura sintetica e di facile interpretazione che possa efficacemente sintetizzare la complessità del fenomeno tenendo però conto delle molteplici variabili coinvolte. Tale indice rappresenta uno strumento fondamentale per la valutazione dell'uguaglianza tra donne e uomini a livello territoriale e fornirà una base conoscitiva di assoluto rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di progetto.

	Infine, verrà realizzato un approfondimento specifico sull'impatto degli strumenti e delle norme che incentivano, ai vari livelli, la presenza femminile in ambito socio-economico. Il progetto si articolerà in tre linee di intervento: 1) **Promuovere e diffondere metodologie e strumenti per la valutazione in ottica di genere**, in particolare attraverso l'elaborazione di Linee guida per la valutazione in ottica di genere dei Programmi. A tal fine sarà messa a sistema e capitalizzata anche l'esperienza condotta a riguardo già a partire dalla programmazione 2000-2006, attualizzandola alle specificità del presente ciclo programmatico e curando, soprattutto, l'aspetto di governance e attuativo. 2) **Rafforzare il sistema di governance della valutazione in ottica di genere**, mediante la costituzione di un Tavolo operativo e di uno *Steering Group* di Progetto con la finalità di sensibilizzare gli *stakeholder* rispetto alla necessità di tenere conto della dimensione di genere nell'implementazione dei programmi e soprattutto di evidenziarne le potenzialità per orientare l'attuazione in maniera efficace. 3) **Sperimentare azioni valutative in ottica di genere** attraverso la realizzazione di 'valutazioni pilota', tematiche e territoriali, volte a testare l'efficacia degli approcci metodologici e degli strumenti individuati nonché a fornire un supporto, metodologico (anche in termini di individuazione di sistemi di indicatori rilevanti) e conoscitivo, ai responsabili della programmazione.
Rafforzamento delle politiche di contrasto alle discriminazioni di genere sul lavoro nella politica di coesione	
Beneficiario	Ministero del Lavoro (in attesa di conferma)
Fondo	FESR
Costo del progetto	2.887.231,15 euro
Durata	32 mesi (da confermare)
Data di avvio	
Obiettivi del progetto	Le finalità principali del Progetto sono: •Supportare attraverso la Rete di cooperazione la realizzazione nelle Amministrazioni pubbliche di presidi stabili che favoriscano e promuovano l'applicazione del rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione nell'ambito dell'accesso e della permanenza nel mercato del lavoro e che siano in grado di contrastare fenomeni discriminatori attraverso la verifica dell'impatto di genere nell'organizzazione del lavoro; •Rafforzare le conoscenze e le competenze delle PP.AA. ai vari livelli, attraverso l'operato della Conferenza nazionale delle Consigliere di parità e la valorizzazione delle competenze presenti al suo interno, per favorire l'internalizzazione del principio trasversale di parità e non discriminazione, in tutte le fasi delle *policy* direttamente o indirettamente legate alle politiche attive del lavoro e dell'inclusione lavorativa; •Definire e promuovere prototipi di Azioni positive in materia di accesso al lavoro, formazione e promozione professionale nei luoghi di lavoro, destinate a specifici *target* in situazione di svantaggio o sottoposti a discriminazioni, che le PP.AA. coinvolte nel progetto possono sperimentare. Tali finalità possono essere raggiunte valorizzando il contributo strategico della Conferenza delle Consigliere/i di parità, soggetto istituzionalmente preposto, all'interno delle amministrazioni delle Regioni, delle Città Metropolitane e delle Aree Vaste, alla vigilanza e al contrasto dei fenomeni discriminatori nei luoghi di lavoro. La costruzione di una Rete di cooperazione potrà sfruttare anche le potenzialità di piattaforme di collaborazione web che consentano di mettere a disposizione delle

	Amministrazioni le competenze delle Consigliere di parità, le esperienze positive realizzate nei territori, nonché le migliori pratiche a livello europeo ed internazionale, gli strumenti (modelli, procedure, tecniche) prodotti attraverso la sperimentazione e la messa a regime di modelli di intervento.
Descrizione del progetto	L'azione specifica 2.1.1 del Programma Azione Coesione Complementare al PON "*Governance* e Capacità Istituzionale 2014-2020", riguarda la "Realizzazione di azioni orizzontali per tutta la pubblica amministrazione funzionali al presidio ed la maggiore efficienza del processo di decisione della *governance* multilivello dei programmi di investimento pubblico". L'intervento si propone, in coerenza con l'Azione 2.1.1, di perseguire le finalità già precedentemente individuate attraverso: • la definizione di modelli di decisione partecipata; linee guida, seminari e *workshop;* creazione di reti. • la realizzazione di interventi di affiancamento istituzionale, anche attraverso l'acquisizione di specifiche competenze/professionalità specialistiche da selezionare con apposite procedure aperte e trasparenti, nonché attraverso forme di collaborazione stabile con consigliere e/o gruppi di consigliere individuate *ad hoc* a partire da esperienze e realizzazioni locali attraverso il diretto supporto della Conferenza Nazionale delle Consigliere. • l'implementazione di specifici modelli o iniziative per il rafforzamento della filiera, orizzontale e verticale, di cooperazione tecnica, in particolare mettendo in rete gli *stakeholders* (attraverso interventi di informazione, sensibilizzazione, *empowerment* e approfondimento, etc..) garantendo l'attivazione di un processo di razionalizzazione del sistema di responsabilità che stimoli il contributo di ciascun attore al processo di implementazione delle politiche di investimento. • la cooperazione e lo scambio di esperienze, anche a livello internazionale, tra le autorità competenti; selezione di progetti pilota per la disseminazione dei risultati raggiunti (es. progetti mirati su tematiche specifiche).

5.5.2 Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto del divario di genere in Paesi terzi

Nel 2017 nell'ambito delle iniziative di cooperazione allo sviluppo promosse dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI), sono stati realizzati diversi progetti diretti a promuovere l'uguaglianza di genere. Molte di tali iniziative sono attuate dall'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS), mentre alcune sono state sostenute per il tramite di organizzazioni internazionali.

Le tematiche più frequenti su cui si è intervenuto per contrastare divari di genere nell'ambito della cooperazione italiana verso paesi terzi riguardano *l'empowerment* economico e sociale delle donne (anche ai fini di contribuire allo sviluppo del settore privato), la lotta alla violenza di genere e la tutela dei diritti, la sicurezza alimentare e l'imprenditoria delle donne nelle zone rurali, il sostegno ai servizi collettivi di base, in particolare quelli sanitari e dell'istruzione, per favorirne l'accesso da parte delle donne.

Gli interventi gestiti direttamente dal Ministero degli affari esteri, sulla base delle risorse del bilancio dello Stato, hanno visto complessivamente impegnati circa 447 mila euro nel 2017 (e pagamenti per 333 mila euro). Si tratta, in particolare, di attività gestite dalla Direzione Generale per la mondializzazione e le questioni globali per il progetto "*Advancing gender equality and women's participation in politics*" in Papua Nuova Guinea (20 mila euro) nonché delle risorse della

Direzione Generale per gli affari politici e di sicurezza per i progetti "*Italian Contribution to the IIDU project "Enhancing the training of Women, Peace and Security: integrating gender perspective into humanitarian operations*"" (risorse impegnate per 200 mila euro e pagate per 140 mila euro) e "*Italian Contribution to IAI project Mediterranean Netwok Women Mediators (MNWM)*" (risorse impegnate per circa 247 mila euro e pagate per circa 173 mila euro). Sempre nell'ottica del contrasto ai divari di genere sono individuati anche crediti di aiuto in favore del Senegal per il progetto "*Contribution to the reduction of poverty through: a) the support of national strategies and politics aiming at the empowerment of most vulnerable groups (women, young, and families, disabled), the improvement of basic social services; b) the local sustainable economic development through support to the micro small and medium entreprises*", per il quale nel 2017 sono stati pagati 5 milioni.

La maggior parte degli interventi sono gestiti, tuttavia, dall'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) istituita con la legge sulla cooperazione allo sviluppo (L. 125/2014, articolo 17), ai fini dello svolgimento delle attività di carattere tecnico-operativo. Le risorse a disposizione dell'AICS, pur derivando da contributi dal bilancio dello Stato, sono gestite extra-bilancio essendo attribuita all'Agenzia autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, patrimoniale, contabile e di bilancio (ex articolo 18 della Legge 125/2014). In particolare, le somme da assegnare all'Agenzia per l'attuazione di iniziative di cooperazione sono stanziate sul capitolo 2185 del bilancio dello Stato. Per il 2017 la quota delle risorse impegnate sul capitolo 2185 in favore di progetti per la riduzione del divario di genere è pari al 6,3 per cento delle risorse impegnate (pari a circa 32,4 milioni) mentre i pagamenti (in conto competenza) sono pari al 6,12 per cento dei pagamenti associati al capitolo suddetto (pari a circa 28,6 milioni). Per un approfondimento delle attività dell'AICS nell'ambito del contrasto al divario di genere si rimanda al Riquadro I.XVII.

Ulteriori informazioni relativamente alle attività di cooperazione attuate dall'Italia sono riportate nella Relazione annuale sull'attuazione della politica di cooperazione allo sviluppo del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale allegata al Rendiconto dello Stato (art. 14, comma 4, legge 11 agosto 2014, n. 125)[324].

Riquadro I.XVII: Strategia dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne

L'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS), ritenendo che la persistenza della disuguaglianza di genere deve essere percepita non solo come ostacolo al godimento dei diritti umani ma soprattutto come fattore chiave per il progresso economico e sociale, continua a lavorare insieme ai Paesi partner per promuovere l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* delle donne.

La lotta alla violenza di genere e la promozione dei diritti delle donne, l'*empowerment* economico e sociale e l'imprenditoria femminile, la sicurezza alimentare e il sostegno alle donne contadine, sono tra le principali tematiche su cui l'AICS ha sviluppato negli anni un *know how* riconosciuto a livello internazionale ed europeo.

L'obiettivo principale è quello di agire sulle cause strutturali delle disuguaglianze tra uomini e donne utilizzando un approccio a "doppio binario" che prevede sia la valorizzazione degli aspetti di genere in tutte le iniziative (*gender mainstreaming*) che investimenti diretti, focalizzati sulla tematica.

[324] Cfr. https://www.esteri.it/mae/it/cooperaz_sviluppo/la-riforma-della-cooperazione.html

Nuove iniziative a favore delle donne sono state avviate in Paesi prioritari come Bolivia, Egitto, Etiopia e Palestina, con l'obiettivo di promuovere la "soggettività" sociale e politica delle donne riconoscendo il loro ruolo come "protagoniste di cambiamento" in tutti i campi dello sviluppo sostenibile.

Empowerment economico e sociale delle donne e sviluppo del settore privato

L'AICS supporta da anni l'*empowement* economico e sociale delle donne e la loro partecipazione al settore privato e allo sviluppo dell'imprenditoria, applicando un approccio multidimensionale e intersettoriale, che tiene conto del loro ruolo produttivo ma anche dell'enorme contributo all'economia del lavoro non retribuito, della distribuzione del tempo e delle aspirazioni delle giovani donne.

Per tali motivi l'AICS finanzia interventi basati simultaneamente sul sostegno a processi di corresponsabilizzazione con le istituzioni locali e nazionali sul lavoro di riproduzione sociale per la costruzione di sistemi efficaci di *welfare* e promozione di politiche di protezione sociale; sul miglioramento dei servizi di sostegno all'imprenditoria, all'innovazione e allo sviluppo di strategie finanziarie che rispondano alle esigenze delle donne; sul sostegno delle aspirazioni delle giovani donne nei processi formativi e le riforme necessarie a promuovere un lavoro decente, parità dei salari, diritto alla maternità.

In Etiopia, ad esempio, l'AICS sta finanziando un intervento pilota, "*Women Economic Empowerment and Social Integration Project* (WEESI)", con un ammontare di circa 1 milione di Euro, volto a contribuire all'elaborazione di sviluppo relativamente alla tematica di genere e potenziare la fornitura di servizi specializzati, basandosi su due assi principali: *empowerment* socio-economico di gruppi di donne vulnerabili (circa 300 detenute, donne vittime di *trafficking* e giovani studentesse che hanno rifiutato le nocive pratiche tradizionali - Harmful Traditional Practices, HTPs) e rafforzamento istituzionale per il *gender mainstreaming*.

Tra le attività principali attualmente in corso: la realizzazione di indagini socio-economiche e gli studi di mercato, la promozione di abilità imprenditoriali e autostima tra le beneficiarie tramite la creazione di micro o piccole imprese e il sostegno al percorso scolastico delle giovani che hanno rifiutato le HTPs; il rafforzamento delle capacità istituzionali e le conoscenze comunitarie sui diritti delle donne anche per favorire un cambiamento radicale di attitudini che ostacolano l'integrazione sociale di donne vittime di abusi e la posizione paritaria delle donne in generale.

Iniziative importanti di *gender mainstreaming* e *policy making*, volte a sostenere la partecipazione delle donne ai processi di elaborazione delle politiche macroeconomiche dei paesi partner (PASEMEP in Senegal in partenariato con UNWOMEN e SIGEWE in Palestina), sono in corso realizzazione e prevedono il sostegno ai sistemi nazionali di raccolta dati, lo sviluppo di indicatori *gender sensitive*, l'applicazione del bilancio di genere a livello locale e nazionale.

Lotta alla violenza di genere e tutela dei diritti delle donne

In linea con le Convenzioni internazionali e gli SDGs, AICS è particolarmente impegnata nella lotta alla violenza di genere promuovendo, da un lato, l'accompagnamento dei paesi *partner* nelle riforme normative discriminatorie e dall'altro nella costruzione di un sistema integrato di servizi sul territorio per la protezione delle vittime.

In Senegal e in Palestina, dove l'Italia svolge il ruolo di *lead donor* europeo, AICS sta realizzando iniziative (PASNEEG e WELOD 3) per il sostegno alle istituzioni nazionali nella riforma delle disposizioni legislative discriminatorie, quali matrimoni forzati, mutilazioni genitali e violenza coniugale; il supporto alle associazioni femminili nella creazione di centri antiviolenza (7 in Senegal e 16 in Palestina) e nella realizzazione di attività di *advocacy* e sensibilizzazione su tutte le forma discriminazione; lo sviluppo di moduli di formazione per il personale giuridico, sanitario e i corpi di polizia al fine di identificare le donne a rischio di violenza e di intervenire a favore delle vittime.

Altre iniziative rilevanti sono realizzate per la lotta alla violenza, tutela della salute riproduttiva e lotta alla mortalità materna, principalmente con il finanziamento a UNFPA, in Sudan, Afghanistan, Egitto, Etiopia e in Myanmar.

Sicurezza alimentare e imprenditoria delle donne rurali

L'AICS ha, negli anni, orientato i suoi interventi di sviluppo rurale e agricolo riconoscendo il ruolo centrale delle donne in agricoltura e valorizzando la loro soggettività individuale e collettiva. Se i modelli di business inclusivo possono produrre benefici per i piccoli produttori rurali, uomini e donne, è necessario che tutti gli attori coinvolti – governi, investitori, organizzazioni internazionali e locali – tengano in adeguata considerazione le questioni di genere e il contesto nel quale questi modelli vengono implementati – anche promuovendo la creazione di spazi per il dialogo politico, che permettano alle donne di partecipare e avanzare proposte. Questa visione valorizza la strategia più ampia di sviluppo agricolo e rurale della Cooperazione Italiana, che promuove "un modello di sviluppo centrato sull'agricoltura familiare e sul sostegno ai piccoli produttori, che consente il conseguimento del diritto al cibo, un governo equo dei beni comuni – la terra, le sementi, l'acqua (...) - promuovendo pratiche agro-ecologiche sostenibili e rispettando l'ambiente e la biodiversità.

Il Programma GEMAISA II, entrato nella sua seconda fase con un *budget* di circa 2 milioni e 300 mila euro, interviene in 5 paesi (Tunisia, Giordania, Palestina, Egitto, Marocco), per il raggiungimento dell'*empowerment* delle donne rurali attraverso un *mix* integrato di azioni che prevede: la formazione, per migliorare le competenze specifiche necessarie per accedere e consolidare la loro posizione sul mercato del lavoro; supporto e assistenza, per analizzare i loro bisogni e per orientare le loro richieste verso servizi e consulenze adeguate; attrezzature, per garantire la loro sicurezza lavorativa; *networking* ed organizzazione, per aumentare le loro risorse; campagne di sensibilizzazione, per agire sugli stereotipi e le discriminazioni.

Nel 2017 l'Agenzia ha allocato circa 7 milioni di euro per progetti riguardanti *Gender* e Sicurezza Alimentare, in Myanmar, Palestina, Area Mediterranea, Regione del Centro America e Regione Siriana.

Tavola I.XVII.I - Elenco iniziative di cooperazione 2017 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Paese	Progetto	Settore	Impegnato	Erogato
	Contributi Multilaterali			
	UNFPA - Contributo Volontario 2017		1.400.000	1.400.000
	UNFPA/UNICEF-FGM - Voluntary Contribution 2017		1.800.000	1.800.000
	UN-Women - Voluntary Contribution 2017		2.000.000	2.000.000
	Africa			
Burkina Faso	Women and inclusive rural development as a means of achieving food security in Burkina Faso	Agricoltura	-	867.487
Burkina Faso	Improvement of food security and women empowerment in the Province of Boulgou	Agricoltura	-	101.908
Burkina Faso	Maternal and Child Health and Nutrition in the central west region	Sanità	-	241.437
Burkina Faso	Best practices to improve food security of mother and child	Sanità	301.058	359.653
Egitto	Education and protection for children and girls of the Governorate of Fayoum-Egypt	Educazione	-	396.075
Egitto	DOMI - Dignity and Rights for Women and Children in the District of Yousef es-Saddiq	Governance e Diritti	160.822	-
Egitto	Combating Gender Based Violence (GBV) in Egypt: a coordinated prevention and protection approach	Governance e Diritti	1.000.000	1.000.000
Etiopia	ENHACEMENT THE NETWORK AND IMPROVEMENT OF THE QUALITY OF THE MATERNAL REPRODUCTIVE SERVICIES IN BALE (OROMIA-ETHIOPIA) PRSS	Sanità	-	301.998
Etiopia	Women Economic Empowerment and Social Integration (WEESI) - Local fund	Governance e Diritti	100.000	100.000
Etiopia	Women Economic Empowerment and Social Integration (WEESI)	Governance e Diritti	130.015	97.568
Etiopia	Strengthening the role of women in water, sanitation and community development in SNNPRS - DIASC	Acqua e Igiene	-	484.128
Etiopia	Mother and child health for all: strengthening services maternal, neonatal, infantile in the districts of Wolisso, and Wonchi Goro, Ethiopia	Sanità	-	499.998
Etiopia	Mothers and Children First: Health protection maternal-neonatal-infantile at the pastoralist communities of the South Omo Zone Ethiopia	Sanità	1.000.000	499.998
Etiopia	Universal and equitable access to quality health services, to meet the health needs of women and children from the Liben Zone (Somali Region).	Sanità	796.403	405.853
Etiopia	Capacity building and job creation for youth and women in the textile sector in migration prone areas of the FDR of Ethiopia.	Infrastrutture	1.000.000	1.000.000
Etiopia	Capacity building and job creation for youth and women in the textile sector in migration prone areas of the FDR of Ethiopia.	Infrastrutture	1.000.000	1.000.000
Etiopia	Economic and Social Opportunities for Eritrean Women refugees in Hitsats and Shimelba camps and Ethiopian women of host communities	Governance e Diritti	200.000	200.000
Guinea-Bissau	Promoting women empowerment towards an inclusive society in Guinea Bissau	Governance e Diritti	192.000	220.498
Kenya	Improving Mother and Child Health in the slums of Nairobi East - Mismi	Sanità	-	163.872
Kenya	Strengthening of health services for maternal and child health in South Imenti District, Meru County, Kenya.	Sanità	-	180.478
Marocco	Prevention and protection services in favor of single mothers, children with no family background and children with disabilities	Governance e Diritti	-	187.940
Mozambico	Support for the Socio-Economic Empowerment of Women -Expert fund	Governance e Diritti	5.767	5.628
Niger	AFDEL (EMPOWERMENT OF WOMEN AND LOCAL DEVELOPMENT).	Governance e Diritti	-	74.000
Niger	AFDEL (EMPOWERMENT OF WOMEN AND LOCAL DEVELOPMENT) - EXPERT FUND	Governance e Diritti	11.975	11.675
Senegal	Support program to female education and women empowerment for inclusive local development PAEF-plus- Art. 15	Educazione	-	1.113.700
Senegal	Supporting National Monitoring and evaluation System and gender mainstreaming	Governance e Diritti	500.000	500.000
Sud Sudan	Maternal and Child health in Sud Sudan. II Phase	Sanità	-	13
Sud Sudan	Integration of services maternal and children with HIV, TB and Malaria in south sudan. Counties Yirol West and Mundri East	Sanità	-	999.598
Sud Sudan	Women empowerment and sustainable agricultural development to achieve food security	Agricoltura	330.763	470.560

Paese	Progetto	Settore	Impegnato	Erogato
Africa				
Sudan	Improving living conditions on women in Port Sudan through the enhancement of RH services inTagadom Rural Hospital and Health Center Omar Ibn	Sanità	15.115	14.774
Sudan	Sustainable Development and Poverty Alleviation in Sudan: Empowering Women in Agribusiness and Fishing value chains in Red Sea State	Governance e Diritti	250.000	250.000
Tunisia	Ter-Re: from territories to income, paths of empowerment for women and young people in Tataouine	Agricoltura	197.000	-
Africa, regionale	IAO/GENDER	Governance e Diritti	6.600	6.600
Africa, regionale	Strengthening Reproductive maternal and neonatal Health Systems in Somalia	Sanità (97%); Governance e Diritti (3%)	3.000.000	-
Africa, regionale	ILUMINA: Access to energy for local development and women's empowerment	Ambiente	5.128.500	-
Balcani e Medio Oriente				
Albania	GEMAL - Gender Mainstreaming in Albania: women against violence and exploitation	Governance e Diritti	523.509	275.425
Libano	WOmen Rights in Lebanon for Development WORLD	Governance e Diritti	-	139.285
Libano	Social inclusion, education and reproductive health for women and children area of Naba"a, Bourj Hammoud	Governance e Diritti	273.640	-
Libano	Improving access to preventive services and primary health maternal and child to the local communities served by six Centres of Social Development	Sanità	854.870	427.433
Territori Palestinesi	WELOD 3 - Women"s Empowerment and Local Development	Governance e Diritti	37.357	26.585
Territori Palestinesi	Empower. and networking of educ and psychosoc. services for minors and women in marginal areas of WB, Gaza Strip and East Jer	Governance e Diritti	-	441.368
Territori Palestinesi	Empowerment of women and youth in Area C of the West Bank and increase the resilience of vulnerable communities	Governance e Diritti	384.784	352.028
Territori Palestinesi	IRADA - Women informing responses for their Agency, Development and Advocay - Art. 7.2 L. 125/2014 (ex Art. 15 L. 49/87)	Governance e Diritti	850.000	-
Territori Palestinesi	A Holistic Approach to Sheltering Services for Women Victims and Survivors of Violence in Palestine	Governance e Diritti	-	500.000
Territori Palestinesi	Inclusive business e self-employment for People with disabilities and mother of people with disabilities	Settore Privato	345.131	463.201
Territori Palestinesi	promoting sexual health and reproductive rights in Palestine	Sanità	500.000	500.000
Territori Palestinesi	Promoting Women's Equal Access to Economic Opportunities and Decent Work in Palestine	Governance e Diritti	500.000	500.000
Yemen	Scaling up integrated sexual reproductive health and gender-based violence services in the humanitarian crisis in Yemen	Sanità (30%); Governance e Diritti	350.000	350.000
Asia e Oceania				
Afghanistan	reinforcing women employment through professional and vocational training and the private sector strengthening	Educazione	96.185	94.544
Afghanistan	Precious lives integrated project for the restoration of dignity to Afghan women	Governance e Diritti	-	499.973
Afghanistan	Improving maternal health in Afghanistan and for Afghan refugees in Iran through South-South Cooperation	Sanità	37.017	-
Afghanistan	Strengthening community response to violence against women in the provinces of Herat and Bamyan, Afghanistan	Governance e Diritti	852.064	472.855
Afghanistan	Maternal and child mortality reduction program in the provinces of Kabul and Herat	Sanità	1.300.000	1.300.000
Afghanistan	Scale up Response to immediate Reproductive Health and Gender Based Violence, prevention and response needs of returnees, IDPs and host communities	Aiuto Umanitario	1.000.000	1.000.000

Paese	Progetto	Settore	Impegnato	Erogato
Asia e Oceania				
Bangladesh	Combat gender discrimination and promote social development by expanding the life choices of girls and boys and adolescents in five slums of Dhaka	Governance e Diritti	353.276	170.438
Birmania	Women, Environment and Community forests for food security Rakhine (DAPHNE)	Aiuto Umanitario	517.424	408.971
Birmania	Gender Equality and support to women micro-business in Chin State and neighbouring areas (GEWE-IT)	Governance e Diritti (50%); Infrastrutture (50%)	600.000	-
Cambogia	EQUITY - the right to maternal and child health in Mondulkiri	Sanità	-	166.473
Asia e Oceania, regionale	Providing reproductive, maternal newborn and child health (RMNCH) services and promoting womens's empowerment in remote areas of Herat and Ghor	Sanità	1.000.000	1.000.000
Americhe				
Colombia	WOMEN ORGANIZED FOR PEACE WITHIN SOCIETY	Governance e Diritti	-	287.258
Ecuador	Economic empowerment and partecipation of women in the integrated production chain of fine aromatic cocoa	Agricoltura	-	316.385
El Salvarod	Ciudad Mujer - UN-WOMEN	Governance e Diritti	-	127.000
El Salvarod	Access to water and to health and hygiene services: women empowerment and sociale inclusion in the microregion of Morazan Norte	Acqua e Igiene	-	352.004
Americhe, regionale	Improving women living condition and women empowerment in Amazon Region	Governance e Diritti (50%); Settore Privato (50%)	534.650	534.650
Bilaterale non ripartibile				
	Enhancing gender mainstreaming for sustainable rural development and food security – GEMAISA 2	Governance e Diritti (50%); Agricoltura (50%)	950.000	950.000
Totale			**32.385.925**	**28.611.315**

PAGINA BIANCA



MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

Appendice I – Rassegna normativa

La rassegna contiene una ricognizione dettagliata e aggiornata al 2017 delle diposizioni normative che sono volte a promuovere le pari opportunità di genere o a ridurre diseguaglianze di genere. Le singole disposizioni sono individuate per anno, per ambito di intervento, modalità di intervento e tipologia di effetto sul bilancio dello Stato secondo le classificazioni sotto riportate.

Una versione è più estesa, contente note informative, collegamenti ipertestuali alla Gazzetta Ufficiale e una disamina della legislazione europea in materia è disponibile in formato elaborabile all'indirizzo http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/.

Classificazione delle politiche di genere

Ambito di intervento Le politiche di genere sono classificate secondo i principali settori in cui si è intervenuto all'interno della società. È stata aggiunta anche la voce "Modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (gender mainstreaming)" considerato uno specifico ambito delle politiche di genere e non una modalità di intervento	Il contrasto alla violenza di genere
	Il mercato del lavoro
	Istruzione e Interventi contro gli Stereotipi di genere
	La conciliazione tra vita privata e vita professionale
	La parità nei rapporti civili
	La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi
	La tutela del lavoro, previdenza e assistenza
	la tutela e il sostegno della maternità
	Modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (gender mainstreaming)
	Salute, stile di vita e sicurezza
Modalità di intervento Le politiche di genere sono distinte secondo le modalità di intervento, il quale può essere espletato tramite un **atto di tutela o di garanzia** contro le discriminazioni o volto a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Oppure tramite un'**azione positiva** che ha l'obiettivo di superare una situazione di disparità sostanziale della donna. In questo caso l'intervento cerca di sostenere la donna nell'entrare in settori in cui è sotto-rappresentata anche in assenza di una barriera o impedimento formale alla sua presenza	Azione positiva
	Tutela e atti di garanzia
Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive L'attuazione dell'intervento può avere effetti nel bilancio tramite l'erogazione di una spesa, tramite la previsione di un'agevolazione fiscale o di un'agevolazione contributiva. Oppure non avere effetti del bilancio poiché si tratta principalmente di una regolazione	Agevolazioni fiscali
	Regolamentazione
	Interventi di spesa
	Agevolazioni contributive

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il contrasto alla violenza di genere/1**			
Legge 75/1958 (Legge Merlin)	Abolizione della regolamentazione della prostituzione e lotta contro lo sfruttamento della prostituzione altrui attraverso la chiusura delle case adibite a ciò e la previsione di istituti di rieducazione (fu prevista anche una spesa per il rimpatrio delle ragazze minorenni).	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 66/1996	La violenza sessuale, già prevista dal codice penale come delitto contro la morale, viene inserita come delitto contro la persona.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 269/1998	Vengono introdotte delle norme contro la pornografia, lo sfruttamento della prostituzione e il turismo sessuale tramite una modifica del codice penale.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 286/1998	Viene previsto il permensso di soggiorno speciale per le vittime della tratta di persone.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 154/2001	La norma apporta modifiche al codice di procedura penale per migliorare il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari e alla violenza domestica (misure cautelari di allontanamento dalla casa familiare e ordini di protezione contro gli abusi familiari).	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 228/2003	Sono previsti interventi contro la tratta di persone sia tramite la modifica del codice di procedura penale che attraverso l'istituzione del Fondo per le misure anti tratta, programmi di assistenza e di integrazione sociale in favore delle vittime.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 7/2006	La norma dispone una serie di interventi contro la mutilazione genitale femminile di carattere socio/culturale e sanitario (integrazione con apposito numero verde, impiego di interpreti e formazione agli operatori sanitari)	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 38/2009	Modifiche al codice penale con l'introduzione del reato di atti persecutori (stalking) e istituzione di un numero telefonico di pubblica utilità per le vittime di violenza.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 93/2013	Viene predisposto il piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere. In particolate per il contrasto al femminicidio e il finanziamento dei Centri anti violenza.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il contrasto alla violenza di genere/2**			
Decreto-legge 80/2015. art. 24, comma 1 e 2	L'art. 24 della norma interviene in tema di violenza di genere con la previsione del congedo per le lavoratrici vittime di violenza di genere per un massimo di 3 mesi, purchè sia inserita all'interno di un percorso di protezione, certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 124/2015, art. 14, comma 6	Viene previsto il trasferimento della dipendente della Pubblica amministrazione vittima di violenza di genere. (c.d. "Riforma Madia")	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di stabilità 208/2015 (2016) Art. 1, comma 205.	La disposizione istituisce nelle aziende sanitarie e ospedaliere un percorso di protezione denominato "Percorso di tutela delle vittime di violenza»" per tutelare le persone vulnerabili vittime della altrui violenza, con particolare riferimento alle vittime di violenza sessuale, maltrattamenti o atti persecutori (stalking).	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 122/2016, Art. 11	Viene istituito il diritto all'indennizzo in favore delle vittime di reati intenzionali violenti, tra cui anche le vittime di violenza sessuale, in attuazione della direttiva 2004/80/CE. La norma generale disciplina un indennizzo destinato a chi è vittima di un reato doloso commesso con violenza alla persona, al fine di rimborsare le spese mediche e assistenziali. Nei casi di violenza sessuale l'indennizzo è comunque elargito anche in assenza di spese mediche e assistenziali.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 1163.	Per la predisposizione e l'attuazione del terzo Piano di azione da adottare in ottemperanza della risoluzione n. 1325 del 2000 del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite (S/RES/1325) sulle donne, la pace e la sicurezza e delle risoluzioni seguenti si prevede la spesa di 1 milione di euro per ciascun anno dal 2017 al 2020. (A modifica del comma 350 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232).	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto del presidente del consiglio dei ministri 24 novembre 2017	Le linee guida, previste dalla legge di Stabilità 208/2015 (2016) Art. 1 comma 790, tracciano un percorso per le donne che subiscono qulasiasi forma di violenza di genere affinché sia garantita loro un'adeguata e tempestiva presa in carico, dal triage fino all'accompagnamento e/o orientamento, se consenzienti, ai servizi pubblici e privati dedicati presenti sul territorio.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il mercato del lavoro**			
Legge 215/1992	Istituzione Fondo nazionale per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile presso il Ministero dell'Industria.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto Legislativ	La norma è di recepimento della direttiva 2006/54/CE sulle pari opportunità e parità di trattamento nell'occupazione lavorativa e nell'impiego. Concretamente va ad integrare il Codice delle Pari Opportunità (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198) e il Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, (decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151) nel contrasto alle discriminazioni.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 92/2012, art.4 commi 8-11	Assunzioni agevolate. La norma introduce incentivi contributivi per l'assunzione di: - donne di qualsiasi eta', prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree territoriali ove sarà possibile stipulare contratti di inserimento lavorativo; - e le donne di qualsiasi eta' prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti. Vengono ridotti del 50 per cento i contributi a carico del datore di lavoro	Azione positiva	Interventi di spesa
Ambito di intervento: **Istruzione e Interventi contro gli Stereotipi di genere**			
Legge 107/2015, Art. 1, comma 16	Nei Piani di formazione triennali delle scuole di ogni ordine e grado, devono essere promossi l'educazione alla parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni (norma relativa alla c.d. "Buona Scuola").	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La conciliazione tra vita privata e vita professionale/1**			
Legge 1044/1971	La norma prevede, all'interno delle politiche per la famiglia, l'istituzione di asili-nido pubblici. I contributi per la realizzazione sono assegnati ai Comuni, tramite le Regioni.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 125/1991	La legge introduce le azioni positive, misure volte ad eliminare le disparità che di fatto sfavoriscono le donne nell'accesso al lavoro, nella formazione e nei percorsi di carriera. Mirano a promuovere l'inserimento delle donne nei settori professionali in cui sono sottorappresentate, a favorire l'equilibrio tra responsabilità familiare e professionale. Viene definito anche il concetto di discriminazione indiretta e vengono istituiti i Consiglieri di parità e il Comitato nazionale di Parità.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 53/2000	La legge promuove la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare in maniera complessiva. Tra gli interventi introdotti si annoverano: il congedo del padre non alternativo alla madre, il congedo per la formazione, potenziamento del sostegno ai genitori di figli con disabilità grave, astensione facoltativa durante i primi 8 anni di vita del bambino.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 342/2000,	La norma concede la deduzione dei contributi per addetti ai servizi domestici e familiari per i contribuenti (diretto interessato o familiari cui sia a carico fiscale). Deduzione dal reddito fino a 1.549,37 euro sui contributi previdenziali e assistenziali	Azione positiva	Agevolazioni fiscali
Decreto Legislativo 151/2001	Il provvedimento riordina e sistematizza la materia e le norme vigenti in tema di salute della lavoratrice, di congedi di maternità, paternità e parentali, di riposi e permessi, di assistenza ai figli malati, di lavoro stagionale e temporaneo, a domicilio e domestico. Inoltre interviene anche sulle norme di cui usufruiscono le lavoratrici autonome e le libere professioniste.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 311/2004, (legge finanziaria 2005). Art. 1, comma 349	La norma concede una deduzione dal reddito complessivo , fino ad un massimo di 1.820 euro, le spese documentate sostenute dal contribuente per gli addetti alla propria assistenza personale nei casi di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana. La misura viene modificata in una detrazione dalla Legge di bilancio 296/2006, Art. 1, comma 319.	Azione positiva	Agevolazioni fiscali

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La conciliazione tra vita privata e vita professionale/2**			
Legge di bilancio 266/2005, Art. 1, comma 335	La norma concede per l'anno d'imposta 2005 una detrazione pari al 19 per cento per le spese relative al pagamento delle rette degli asili nido. L'art. 2, comma 6,della legge 203/2008 ha ripreso l'intervento di detrazione fiscale per l'anno d'imposta 2008 e reso permanente.	Azione positiva	Agevolazioni fiscali
Legge finanziaria 296/2006	Viene sviluppato il sistema territoriale dei servizi socioeducativi. In particolare gli asili nido, i servizi integrativi e diversificati per modalità strutturali, di accesso, di frequenza e di funzionamento, e i servizi innovativi nei luoghi di lavoro, presso le famiglie e presso i caseggiati (rifinanziato con Legge di stabilità 190/2014, art.1, comma 131, Fondo Famiglia)	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 203/2008, art. 2, comma 6	La norma riprende l'intervento di detrazione fiscale pari al 19 per cento per le spese relative al pagamento delle rette degli asili nido, introdotto dalla legge di bilancio 266/2005 e lo rende permanente.	Azione positiva	Agevolazioni fiscali
Legge 92/2012, art. 4, comma 24, lettera a)	Viene istituito il congedo di paternità obbligatorio in via sperimentale per il triennio 2013-2015. La legge prevede l'introdzione di un giorno di congedo obbligatorio e 2 giorni di congedo facoltativi (questi ultimi sono sostitutivi rispetto ai giorni totali a disposizione della madre).	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 92/2012, art. 4, comma 24, lettera b)	Per il periodo 2013-2015 è concesso alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting o per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro. Tale misura è stata prorogata per il 2016 dall'articolo 1, comma 282, della legge di stabilità 208/2015 e per il biennio 2017-2018 dall'art. 1, comma 356 legge di bilancio 232/2016, con un aumento delle risorse a disposizione.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto-legge 80/2015	L'intero decreto interviene in norme che riguardano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la genitorialità dei lavoratori e la tutela della maternità. L'art. 24 interviene in tema di violenza di genere con la previsione del congedo per le lavoratrici vittime di violenza di genere.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La conciliazione tra vita privata e vita professionale/3**			
Decreto-legge 80/2015, art. 25	L'intero decreto interviene in norme che riguardano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la genitorialità dei lavoratori e la tutela della maternità. L'art. 25 prevede delle agevolazioni contributive per le imprese per l'inserimento di misure per la conciliazione tra vita privata e vita professionale nella contrattazione di secondo livello.	Azione positiva	Agevolazioni contributive
Decreto-legge 81/2015, art. 8, comma 7	La norma riconosce al lavoratore la possibilità, per una sola volta, di chiedere al posto del congedo parentale la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché la riduzione d'orario non superi il 50 per cento di quello previsto.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 124/2015, art. 14, comma 1	La norma dispone che le Amministrazioni Pubbliche devono adottare le misure organizzative per l'attuazione del telelavoro secondo obiettivi fissati annualmente e la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sia dal punto di vista del tempo che del luogo (c.d. Smart Working). Il questo caso l'obiettivo è che almeno il 10 per cento dei dipendenti possa avvalersi di tali modalità di lavoro (riforma Madia).	Azione positiva	Regolamentazione
Legge di stabilità 208/2015 Art. 1, comma 282.	La norma proroga per il 2016 la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, o per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro come introdotto dalla Legge 92/2012, art. 4, c. 24, lettera b). L'intervento è concesso alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternita', per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di stabilità 208/2015 (2016) Art. 1, comma 205.	Il congedo di paternità, già disciplinato dalla Legge 92/2012, viene previsto anche per il 2016 ed esteso di un giorno il congedo obbligatorio, portando sostanzialmente il numero di giorni obbligatori a due mentre il numero dei giorni di congedo facoltativo rimane pari a due (questi ultimi sostitutivi rispetto ai giorni di cui usufruisce in totale la madre).	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La conciliazione tra vita privata e vita professionale/4**			
Legge di bilancio 232/2016 (2017) Art. 1, comma 356.	La norma proroga per il 2017, con aumento delle risorse a disposizione, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, o per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro come introdotto dalla Legge 92/2012, art. 4, c. 24, lettera b) (e prorogata per il 2016 dalla legge di stabilità 208/2015). L'intervento è concesso alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternita', per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 232/2016 (2017) Art. 1, comma 354.	Il congedo di paternità obbligatorio, come previsto dalla Legge 92/2012, viene prorogato anche per il biennio 2017-2018, ed esteso per l'anno 2018 a quattro giorni. Non viene prorogato il congedo facoltativo per il 2017, ma in accordo con la madre-lavoratrice, il lavoratore può astenersi per il 2018 di un ulteriore giorno in sostituzione della stessa.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 232/2016 (2017) Art. 1, comma 355.	Un buono di 1.000 euro è attribuito a partire dal 2017 in favore dei bambini al di sotto dei tre anni nati dal 1º gennaio 2016, affetti da gravi patologie croniche, per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonche' per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione. Il buono è attribuito su base annua e parametrato a undici mensilità e viene corrisposto dall'INPS al genitore richiedente.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 254.	È istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare. Il Fondo è destinato alla copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del caregiver familiare.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 248.	Viene esteso anche per l'anno 2018 l'assegno alla nascita del figlio (o all'adozione) previsto dalla legge stabilità n. 190/2014, commi da 125 a 129, per gli anni 2015-2017. Per il 2018 è riconosciuto per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 un assegno corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La conciliazione tra vita privata e vita professionale/5**			
Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile	La direttiva fornisce, ai sensi dell'articolo 14 della legge n. 124/2015 (riforma Madia), indirizzi per l'attuazione delle disposizioni in tema di conciliazione vita-lavoro nella pubblica amministrazione tramite il telelavoro e lo smart working e una corrispondente sperimentazione;	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 81/2017	La norma introduce il trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo di 6 mesi, entro i primi 3 anni di vita del bambino e per l'indennità di maternità prevede l'erogazione indipendentemente dall'effettiva astensione lavorativa per la fruizione del congedo obbligatorio. Inoltre fissa i principi e le modalità di implementazione delle forme di lavoro agile all'interno dei rapporti di lavoro subordinato, allo scopo di promuovere la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro .	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legislativo 65/2017	Viene istituito il sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra i tempi e le tipologie di lavoro dei genitori e la cura delle bambine e dei bambini, con particolare attenzione alle famiglie monoparentali	Azione positiva	Interventi di spesa
Ambito di intervento: **La parità nei rapporti civili /1**			
Costituzione, articolo 3	L'articolo 3 della Costituzione sancisce la Pari dignità sociale e eguaglianza davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Sentenza n. 126 del 19 dicembre 1968 della Corte Costituzionale	La norma che considera l'adulterio femminile come reato viene considerata costituzionalemente illegittima, sancendo così l'eguaglianza giuridica e morale dei coniugi.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 898/1970	Viene introdotto il divorzio e, di conseguenza, modificata la normativa sul matrimonio e il suo scioglimento.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 151/1975	La norma riconosce alla donna una condizione di completa parità all'interno dell'istituto della famiglia e rafforza la tutela giuridica dei figli anche illegittimi.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 442/1981	Viene abrogata la rilevanza penale della causa d'onore.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 164/1982	La nuova normativa introduce la possibilità di rettificare l'attribuzione del sesso, riconoscendo così, anche giuridicamente, il cambio di sesso. La rettifica deve essere preceduta dalla effettuazione di un intervento chirurgico debitamente autorizzato.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La parità nei rapporti civili /2**			
Legge 55/2015	Viene introdotto il divorzio breve attraverso il quale si riducono i tempi della separazione, sia giudiziale che consensuale. L'intervento riguarda anche lo scioglimento della comunione dei beni tra i coniugi dettando una disciplina transitoria. Viene modificata la precedente normativa della legge n. 898/1970.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge stabilità 208/2015, art. 1 comma 414-416	La norma introduce il Fondo di solidarietà a tutela del coniuge in stato di bisogno. In questo modo si interviene a sostegno del coniuge separato in stato di bisogno in caso non riesca a far fronte al mantenimento. È un intervento sperimentale per il biennio 2016-2017.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Ambito di intervento: **La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi/1**			
Decreto legislativo 23/1945	Estensione del diritto di voto alle donne	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 1441/1956	La norma consente alle donne di accedere in magistratura, sia pure limitatamente alle funzioni di giudici popolari (ordinari o supplenti) e di componenti dei Tribunali dei minorenni. L'accesso completo delle donne in magistratura avviene con la Legge 66/1963.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 1083/1959	Si prevede l'accesso in Polizia alle donne, ma nel solo "Corpo femminile" e con funzioni ben circoscritte, come la prevenzione e l'accertamento dei reati contro la moralità pubblica e il buon costume, la famiglia, la tutela del lavoro delle donne e dei minori. L'accesso completo delle donne nella Polizia avviene con la legge 121/1981.	Azione positiva	Regolamentazione
Sentenza n. 33 del 18 maggio 1960 della Corte Costituzionale	Viene dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 17 luglio 1919, n. 1176, che esclude le donne da tutti gli uffici pubblici che implicano l'esercizio di diritti e di potesta' politiche.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 66/1963	Le donne possono accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, compresa la Magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie senza limitazioni concernenti le mansioni o i percorsi di carriera.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 121/1981	Sono ammesse le donne nella Polizia di Stato. Viene sciolto il Corpo di polizia femminile (vedi Legge 1083/1959), consentendo l'ingresso delle donne nei ruoli dell'Amministrazione della pubblica sicurezza con parità di attribuzioni, di funzioni, di trattamento economico e di progressione di carriera.	Azione positiva	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi/2**			
Legge 25/1989	La norma eleva a quaranta anni la data di partecipazione ai concorsi pubblici, in questo modo si vuole dare una maggiore possibilità alle donne che sono uscite dal mercato del lavoro per esigenze di famiglia.	Azione positiva	Regolamentazione
Delibera 6/10/89 del Consiglio della magistratura militare	Consente alle donne l'accesso alla magistratura militare	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 277/1993	Questa norma ha previsto per le elezioni alla Camera del Parlamento un sistema di alternanza fra uomini e donne nelle liste.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legislativo 29/1993, art.36	La norma riserva alle donne un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 81/1993 art	Viene sancito l'obbligo per gli enti comunali e provinciali di stabilire norme per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 157/1999, a	In materia di rimborso delle spese elettorali, parte delle risorse che ricevono i partiti devono essere destinate a interventi volti ad accrescere la partecipazione attiva delle donne alla politica.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto Legislativo 300/1999	Viene istitutuito il Servizio Militare Volontario Femminile.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 380/1999	Viene istituito il Servizio Militare Volontario Femminile.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legislativo 24/2000	Il decreto disciplina il reclutamento del personale militare femminile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto del Presidente del consiglio dei ministri n. 112 del 16 marzo 2000.	Il decreto integra le modalità di reclutamento del personale militare femminile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza	Azione positiva	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi/3**			
Legge costituzionale 1/2003	La legge costituzionale ha modificato l'art. 51 della Costituzione in materia di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive. Viene sancita espressamente la promozione, con appositi provvedimenti, delle pari opportunità tra donne e uomini.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 90/2004	In merito alle elezioni dei membri del Parlamento europeo e altre elezioni previste nell'anno 2004, si prevede che le liste circoscrizionali devono essere formate in modo che nessuno dei due sessi possa essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 120/2011	La legge impone la presenza di donne nei CDA e nei collegi sindacali delle società quotate e nelle controllate da pubbliche amministrazioni non quotate (c.d. Golfo-Mosca)	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 215/2012	La normativa interviene per riequilibrare la rappresentanza di genere nei consigli e nelle giunte di comuni, province e regioni, nonché nelle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni. Alcune misure previste sono: la cd. quota di lista in base alla quale nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi nelle liste dei candidati; l'introduzione della cd. doppia preferenza di genere, che consente all'elettore di esprimere due preferenze (anziché una, come previsto dalla normativa previgente) purché riguardanti candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della seconda preferenza.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto del Presidente della repubblica n. 251 del 30 novembre del 2012	Le società costituite in Italia non quotate controllate ai sensi dell'articolo 2359 (primo e secondo comma) del codice civile da pubbliche amministrazioni (intendendosi per P.A. quelle definite nell'articolo 1,comma 2,del d.lgs 165/2001) dovranno prevedere nei propri statuti che la nomina degli organi di amministrazione e di controllo sia effettuata secondo modalità tali da garantire che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo di ciascun organo sociale	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge 149/2013, art.3, comma 2 f)	I partiti, per statuto, devono avviare azioni positive per arrivare alla parità tra i sessi negli organismi collegiali e nelle liste elettorali.	Azione positiva	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi/4**			
Legge 56/2014, art.1, comma 27	In merito alle elezione dei consigli metropolitani (organi delle nuove città metropolitane) e dei consigli provinciali (diventati organi elettivi di secondo grado), si stabiliva che nessuno dei due sessi poteva essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento, a pena di inammissibilità della lista.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 65/2014	Per le sole elezioni europee del 2014, viene introdotta la tripla preferenza di genere (nel caso in cui l'elettore decida di esprimere tre preferenze, queste devono riguardare candidati di sesso diverso). Ha inoltre previsto anche la composizione 50-50 delle liste dei candidati, con l'obbligo di avere i primi due candidati di sesso diverso.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 52/2015	La norma prevede che in ciascuna lista i candidati siano presentati in ordine alternato per sesso. Inoltre i capolista 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.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge Stabilità 208/2015, art. 1, comma 482	L'intervento è inerente alle Celebrazioni dei diritti elettorali delle donne, nel 70° anniversario.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legislativo 175/2016, art. 11, comma 4	Rafforza il principio dell'equilibrio di genere nelle società pubbliche, imponendo che almeno un terzo delle nomine di amministratori di società pubbliche siano appannaggio del genere meno rappresentato.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 20/2016, art.1	Le Regioni a statuto ordinario sono tenute a disciplinare il sistema elettorale regionale, tenendo conto dell'adozione di misure specifiche per promuovere le pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso alle cariche elettive.	Azione positiva	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi/5**			
Legge di bilancio 232/2016 (2017) Art. 1, comma 350.	l'incremento della rappresentanza delle donne in tutti i livelli decisionali nelle istituzioni e nei meccanismi nazionali, regionali e internazionali per la prevenzione, la gestione e la soluzione dei conflitti. aumento della partecipazione delle donne nei livelli decisionali per la soluzione dei conflitti e nei processi di pace. nominare più donne come rappresentanti e inviate speciali per realizzare missioni proficue in suo nome	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge165/2017	Sono introdotte, per le elezioni politiche, l'alternanza di uomini e donne nella sequenza della lista per i collegi plurinominali. Inoltre vengono fissate le quote di genere nelle candidature uninominali e nelle posizione di capolista: nessuno dei due generi può essere rappresentato nei collegi uninominali in misura superiore al 60 per cento	Azione positiva	Regolamentazione
Ambito di intervento: **La tutela del lavoro, previdenza e assistenza/1**			
Costituzione, articolo 37	L'articolo 37 della Costituzione sancisce la Parità retributiva tra uomini e donne.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 860/1950	La legge disciplina il trattamento economico delle lavoratrici durante le assenze per maternità, prevede norme protettive e disposizioni particolari per le lavoratrici a domicilio e per le addette ai servizi familiari.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 264/1958	La norma prevede una serie di organismi e forme di tutela per il lavoro a domicilio e il raccordo con le tutele della lavoratrice madre.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 7/1963	Viene introdotto il divieto di licenziamento delle lavoratrici a seguito del matrimonio fino ad un anno dallo stesso e una serie di vincoli nelle procedure di licenziamento e dimissioni durante il periodo del matrimonio.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 389/ 1963	La norma istituisce, presso l'INPS nella gestione separata "mutualità pensioni", l'assicurazione volontaria delle pensioni delle casalinghe riconoscendo il lavoro domestico.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
DPR 185/1964	Viene fatto divieto di utilizzo delle lavoratrici gestanti in mansioni esposte a pericoli e di chi allatta a mansioni a rischio contaminazioni.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 756/1964, Art. 7	La norma abolisce il "Coefficiente Serpieri" in agricoltura, sistema di valutazione del lavoro svolto da una donna. Veniva considerato pari al 50% di quello di un uomo.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 300/1970	Lo statuto dei lavoratori introduce le norme contro le discriminazioni nei posti di lavoro.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La tutela del lavoro, previdenza e assistenza/2**			
Legge 1204/1971	Riforma della legge sulla lavoratrice madre. Allarga la categoria delle lavoratrici protette in caso di maternità includendovi le apprendiste, le socie delle attività cooperative, le lavoratrici a domicilio, quelle addette ai servizi domestici e familiari. Prevede l'assegno di maternità alle coltivatrici dirette, alle lavoratrici artigiane ed alle esercenti un'attività commerciale.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 903/1977	Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro che vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la retribuzione e la carriera.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 236/1993	Viene posto un vincolo nei licenziamenti collettivi, a tutela delle lavoratrici. Durante le procedure di licenziamento collettivo, l'individuazione delle persone soggette al licenziamento deve tener conto anche dell'equilibrio di genere.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Decreto legislativo 645/1996	La norma disciplina sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento in attuazione alla Direttiva n. 92/85/CEE. In particolare sul divieto di esposizione ai lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, le misure di protezione e di prevenzione e il lavoro notturno.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 25/1999, art.17	Viene regolamentato il lavoro notturno delle donne, in particolare delle lavoratrici in stato di gravidanza e delle lavoratrici madri.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 493/1999	La legge introduce la tutela della salute nelle abitazioni e istituisce l'assicurazione contro gli infortuni domestici, misura di particolare rilevanza per la tutela del lavoro casalingo svolto prevalentemente dalle donne.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto Legislativo 216/2003	La norma interviene ampliando il divieto di ogni discriminazione in base al sesso. Il divieto non riguarda solo il momento dell'assunzione ma persiste durante tutta la durata del contratto di lavoro, sia nel settore pubblico sia in quello privato.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Decreto Legislativo 276/2003	La norma sancisce il divieto di effettuare qualsivoglia indagine (o trattamento di dati, oppure preselezione) sui lavoratori, sia pure con il loro consenso, in base al sesso, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza. La norma è di attuazione delle legge 30/2003 (Legge Biagi).	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La tutela del lavoro, previdenza e assistenza/3**			
Decreto legislativo 81/2008, art. 28	Il Testo Unico sulla sicurezza ha introdotto, in linea con le indicazioni comunitarie, una norma che modifica gli interventi di prevenzione dei rischi, ampliando i soggetti oggetto di analisi. "Nella valutazione dei rischi devono essere tenuti in considerazione tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, e quelli connessi alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri paesi"	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 162 e).	Ape sociale donna. L'anticipazione pensionisitico era stato introdotto in via sperimentale con la legge di bilancio per il 2017 e accompagna con una indennità fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia soggetti in determinate condizioni, con almeno 63 anni di età e che non siano titolari di pensione diretta. Con la legge di bilancio per il 2018 si prevede di ampliare per il prossimo anno la platea dei beneficiari riducendo i requisiti contributivi alle donne con figli. La riduzione è pari a un anno per ogni figlio fino ad un massimo di 2 anni.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 217.	La disposizione prevede l'estensione alle lavoratrici domestiche del congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere concesso ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015. Il congedo spetta per un periodo massimo di 3 mesi equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 218.	La disposizione interviene a rafforzare la tutela dei lavoratori che agiscano in giudizio per la dichiarazione delle discriminazione delle molestie sui luoghi di lavoro; il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Inoltre si prevede l'impegno dei datori di lavoro ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.	Azione positiva	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La tutela del lavoro, previdenza e assistenza/4**			
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 220.	Alle cooperative sociali che assumono a tempo determinato donne vittime di violenza di genere è attribuito per un limite massimo di 36 mesi un contributo a titolo di sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale.	Tutela e atti di garanzia	Agevolazioni contributive
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 214.	La disposizione assegna all'Ente Nazionale per il Microcredito un contributo di 600.000 euro annui a decorrere dal 2018 per contrastare le forme di esclusione sociale attraverso lo sviluppo delle iniziative finalizzate alla creazione di nuova autoimprenditorialità e di lavoro autonomo mediante l'accesso agli strumenti di microfinanza, con particolare riguardo ai giovani e alle donne.	Azione positiva	Interventi di spesa
Ambito di intervento: **la tutela e il sostegno della maternità/1**			
Legge 860/1950	La legge disciplina il trattamento economico delle lavoratrici durante le assenze per maternità, prevede norme protettive e disposizioni particolari per le lavoratrici a domicilio e per le addette ai servizi familiari.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 1204/1971	Sono tutelate nella maternità anche le apprendiste, le socie delle attività cooperative, le lavoratrici a domicilio, quelle addette ai servizi domestici e familiari. Previsto l'assegno di maternità alle coltivatrici dirette, alle lavoratrici artigiane ed alle esercenti un'attività commerciale. Integrato nel D.Lgs 151/2001 art. 66	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 903/1977	La norma sanisce esplicitamente il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso integrando le disposizioni dello Statuto dei lavoratori contro le discriminazioni (legge 300/1970). In tema di tutela della maternità la legge introduce l'indennità di allattamento e di riposo, durante il primo anno di vita del bambino.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 546/1987	La norma introduce l'indennità di maternità anche per le lavoratrici autonome, le coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali. Integrato nel D.Lgs 151/2001 art. 66.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 379/1990	A ogni iscritta a una cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti è corrisposta un'indennità di maternità per i periodi di gravidanza. Integrato nel D.Lgs 151/2001 art. 70.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 103/1991	Il trattamento economico delle lavoratrici madri della legge 1204/1971, è esteso anche alle dipendenti a tempo determinato della amministrazione pubblica.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **la tutela e il sostegno della maternità/2**			
Legge 449/1997, art. 59, comma 16	Viene prevista la tutela della maternità anche per le lavoratrici parasubordinate. Integrato dal Decreto 12 luglio 2007.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 448/1998, art. 66	Indennità di maternità per le donne che non hanno mai lavorato fuori casa e che non possono beneficiare dell'indennità di maternità. Integrato nel D.Lgs 151/2001 art. 74.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 40/2001	La norma prevede delle misure alternative alla detenzione a tutela del rapporto tra detenute e figli minori. Interviene per le donne in stato di gravidanza, con figli al di sotto di un anno e per altre specifiche fattispecie.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Decreto Legislativo 151/2001	Il provvedimento riordina e sistematizza la materia e le norme vigenti in tema di salute della lavoratrice, di congedi di maternità, paternità e parentali, di riposi e permessi, di assistenza ai figli malati, di lavoro stagionale e temporaneo, a domicilio e domestico. Inoltre interviene anche sulle norme di cui usufruiscono le lavoratrici autonome e le libere professioniste.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 78, 1 luglio 2009, 22-ter, comma 3	Viene istituito il "Fondo strategico per il Paese a sostegno dell'economia reale" presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri per interventi dedicati a politiche sociali e familiari con particolare attenzione alla non autosufficienza e all'esigenza di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare delle lavoratrici. Le Risorse derivano dai risparmi dovuti all'innalzamento dell'età pensionabile. Ma il fondo è stato azzerato nel 2011 e dal 2012 il capitolo di spesa in bilancio è disattivo	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 240/2010, art. 22, comma 6	L'indennità di maternità viene erogata anche a chi percepisce gli assegni di ricerca, fattispecie finora esclusa.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 62/ 2011	Modifiche delle disposizioni a tutela del rapporto tra detenute madri e figli minori.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 369.	Viene istituito un fondo apposito denominato "Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano" destinato anche a tutelare la maternità delle atlete non professioniste e a sostenere la realizzazione di eventi sportivi femminili di rilevanza nazionale e internazionale.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **la tutela e il sostegno della maternità/3**			
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 635.	Per le ricercatrici universitarie a tempo determinato, a decorrere dall'anno 2018, è prevista una sospensione del contratto nel periodo di astensione obbligatoria per maternità, e il termine di scadenza è prorogato per un periodo pari a quello di astensione obbligatoria.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 465 - 466.	Tutela dell'avvocato in stato di gravidanza. Si prevede che il giudice, quando il difensore documenti il proprio stato di gravidanza, ai fini della predisposizione del calendario del processo, o della proroga dello stesso, deve tenere conto del periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi. Tale disposizione trova applicazione anche in caso di adozione nazionale e internazionale nonché di affidamento del minore avuto riguardo ai periodi previsti dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2001.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Ambito di intervento: **Modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (gender mainstreaming)/1**			
Legge 22 giugno 1990, n. 164	La Commissione nazionale per le pari opportunità viene istituita presso la Presidenza del consiglio dei ministri con la funzione di consulenza e supporto tecnico-scientifico nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche di pari opportunità	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 125/1991, A	Istituzione del Comitato nazionale di parità e della figura della « Consigliera di parità », per dirimere i conflitti e le discriminazioni in tema di lavoro legati al genere.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legislativ	La Commissione nazionale per la Parità e le pari Opportunità viene modificata in Commissione per le Pari opportunità tra uomo e donna, dipendente dal Ministero delle pari Opportunità.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legislativo 198/2006	Adozione del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" con l'obiettivo di istituire una sorta di testo unico sulle pari opportunità. Anche le normative che regolano i diversi organismi di parità, confluiscono nel suddetto Codice.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 150/2009	Si prevede che la Relazione sulla performance deve evidenziare anche il bilancio di genere realizzato (decreto Brunetta).	Azione positiva	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (gender mainstreaming)/2**			
Legge 183/2010, art. 21	Istituzione dei "Comitati unici di garanzia per le pari opportunità" (CUG) nella Pubblica Amministrazione.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto Legislativo 90/2016, art. 9	Avvio della sperimentazione del bilancio di genere nel bilancio dello Stato.	Azione positiva	Regolamentazione
Ambito di intervento: **Salute, stile di vita e sicurezza**			
Legge 405/1975	Sono istituiti i Consultori familiari per il servizio di assistenza alla famiglia e alla maternità.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 194/1978	Tutela sociale della maternità e della vita umana dal suo inizio. L'interruzione volontaria della gravidanza non è un mezzo per il controllo delle nascite per cui lo Stato deve garantire il diritto alla procreazione cosciente e responsabile.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 883/1978, a	Il servizio sanitario nazionale ha competenze anche in tema di perseguimento di "scelte responsabili e consapevoli di procreazione".	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge 185/2008	Fondo di credito per i nuovi nati, per il rilascio di garanzie dirette, anche fideiussorie, alle banche ed agli intermediari finanziari.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge stabilità n. 147/2013, comma 201	Viene istituito il Fondo per i nuovi nati. Solo per il 2014 è previsto un contributo alle spese per il sostegno di bambini nuovi nati o adottati da famiglie a basso reddito. In esso confluiscono le risorse disponibili nel Fondo per il credito per i nuovi nati contestualmente soppresso.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge stabilità n. 190/2014, commi da 125 a 129	Viene previsto, per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2017, un assegno di importo annuo di 960 euro erogato mensilmente a decorrere dal mese di nascita o adozione, fino al terzo anno di età.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 232/2016 art. 1, commi dal 348 al 349	Istituzione presso la presidenza del consiglio del Fondo di sostegno alla natalità. È un fondo rotativo per l'accesso al credito delle famiglie con uno o più figli, nati o adottati, mediante il rilascio di garanzie dirette, alle banche e agli intermediari finanziari	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 232/2016 art. 1, comma 353	Viene introdotto il Premio alla nascita. All'evento della nascita, o all'adozione di un minore, viene corrisposto un contributo pari ad 800 euro dall'INPS, in unica soluzione.	Azione positiva	Interventi di spesa



180270034310