ATTI PARLAMENTARI

XVIII LEGISLATURA

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. **XXVII**
n. **17**

RELAZIONE

SULLA SPERIMENTAZIONE DELL'ADOZIONE DI UN BILANCIO DI GENERE

(Anno 2019)

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

Presentata dal Ministro dell'economia e delle finanze

(GUALTIERI)

Trasmessa alla Presidenza il 1º ottobre 2020

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

PAGINA BIANCA

Ministero dell'Economia e delle Finanze
Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato

Documenti di bilancio

IL BILANCIO DI GENERE

per l'esercizio finanziario 2019

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

2019
2020
2021
2022

MEF Ragioneria Generale dello Stato

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Indice

Premessa 4

Introduzione 6

1. Divari relativi all'economia e alla società 15

1.1 Divari di genere nel confronto internazionale 15

1.2 Il mercato del lavoro 35

1.3 La conciliazione tra vita privata e vita professionale 60

1.4 La tutela del lavoro, previdenza e assistenza 110

1.5 Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere 131

1.6 La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi 164

1.7 Il contrasto alla violenza di genere 188

1.8 Salute, stile di vita e sicurezza 224

2 Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato 239

2.1 I divari di genere nel pubblico impiego in Europa 239

2.2 Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato 266

2.2.1 Part-time e esigenze di cura dei figli 285

2.2.2 Congedi di maternità e paternità obbligatori e congedi parentali facoltativi 293

2.2.3 Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (smart working) 299

2.2.4 Servizi forniti dalle amministrazioni per favorire la conciliazione vita-lavoro 305

2.2.5 Iniziative di formazione alla cultura di genere 314

2.2.6 Piano triennale di azioni positive 319

2.2.7 Benessere organizzativo 324

2.2.8 Azioni di sensibilizzazione del personale sul tema della violenza di genere 325

3 Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere emanati nel 2019 327

4 Le entrate del bilancio dello Stato 2019 secondo una prospettiva di genere 340

4.1 Analisi delle principali politiche tributarie 344

4.2 Il secondo percettore di reddito: analisi della tassazione e confronto internazionale 348

4.3 Analisi di agevolazioni fiscali finalizzate a minimizzare le differenze di genere 350

4.4 Rientro dei cervelli 356

5 Le spese del bilancio dello Stato 2019 secondo una prospettiva di genere 358

5.1 Metodologia generale 358

5.2 Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2019 secondo una prospettiva di genere 368

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

5.3 Azioni intraprese, indirizzi specifici e indicatori di risultato delle amministrazioni 428

5.3.1 Indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere...428

5.3.2 Indicatori di Benessere Equo e Sostenibile e indicatori delle Note integrative al bilancio 440

5.3.3 Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.....446

5.3.4 Interventi sensibili al genere, ossia che hanno un diverso impatto su uomini e donne ..462

5.4 Alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio 464

5.4.1 Il contributo dei fondi strutturali europei 2014-2020.....464

5.4.2 Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto del divario di genere in Paesi terzi 475

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Premessa

Il quadro dei divari di genere relativi all'economia e alla società che questa quarta edizione della Relazione sul bilancio di genere fornisce, attraverso una ricchissima ricognizione di dati e molteplici analisi, induce a riflettere sulla necessità di rendere "visibili" le politiche pubbliche, rafforzando la funzione allocativa del bilancio.

Sebbene nel confronto internazionale la posizione del nostro Paese sia per alcuni aspetti migliorata nell'ultimo decennio, restano molto pronunciati i divari di genere nel mercato del lavoro e nella distribuzione delle responsabilità di cura, in un contesto che tende a perpetuare gli svantaggi economici e di opportunità delle donne lungo tutto il ciclo di vita. Ancora molto ampio è il divario di genere nel tasso di occupazione e le donne occupate, in media, lavorano meno ore, guadagnano meno, accumulano minore anzianità. I divari sono poi più evidenti se consideriamo l'interazione tra genere e altre dimensioni, come l'età, l'istruzione e l'area geografica. Ad esempio, lo svantaggio risulta più accentuato per donne giovani, poco istruite, che vivono nel Mezzogiorno.

Come illustrato nella Relazione, a fronte di tale quadro, i dati dell'Eurobarometro suggeriscono una convinzione meno radicata tra gli italiani, rispetto agli altri cittadini europei, circa la rilevanza della parità di genere per garantire una società giusta e democratica. L'ipotesi avanzata è che possa essere diffusa l'idea che siano altre le tematiche da affrontare (ad esempio quelle collegate al lavoro, all'immigrazione, alla sicurezza), come se quella di genere non fosse una dimensione trasversale ma alternativa.

Il bilancio di genere si configura, quindi, come uno strumento fondamentale per una sistematica analisi delle dimensioni lungo le quali si manifestano i divari di genere e per dare conto degli effetti delle politiche pubbliche su di essi. Se, da un lato, appare opportuno potenziare la disponibilità, tempestività e granularità delle statistiche di genere nei diversi ambiti, dall'altro, appare necessario che, nel disegno degli interventi e nella loro realizzazione, le amministrazioni assumano una maggiore consapevolezza della non neutralità sul genere delle loro azioni e riconoscano la riduzione dei divari di genere tra gli esiti economici e sociali che vengono loro affidati.

Sebbene le amministrazioni stiano mostrando una sempre maggiore considerazione per la dimensione di genere nell'ambito delle politiche rivolte al proprio personale, la consapevolezza degli "effetti di genere", diretti e indiretti, dei diversi interventi settoriali appare ancora scarsa. Un più forte impegno va profuso nell'adozione di indicatori rilevanti per osservare la dimensione di genere nei vari ambiti settoriali, nella conduzione di analisi in grado di anticipare gli effetti di genere prodotti dalle politiche di entrate e di spesa, nella definizione di metodologie di monitoraggio e nella valutazione ex-post degli impatti degli interventi realizzati.

L'urgenza di procedere senza ulteriori indugi in questa direzione è diventata ancora più manifesta a seguito dell'emergenza Covid-19, le cui conseguenze accrescono i rischi connessi all'acuirsi dei divari economico-sociali e, quindi anche di genere, esistenti. Diversi indizi suggeriscono che la crisi economica in atto stia colpendo più duramente le donne. Innanzitutto, il peggioramento dei principali indicatori del mercato del lavoro è per esse più intenso. Al contempo, date le tradizionali asimmetrie nella distribuzione del lavoro retribuito e non retribuito, il carico addizionale associato al Covid-19 per la cura della famiglia e l'assistenza è ricaduto principalmente sulle donne. Le donne si sono trovate, inoltre, esposte a maggior rischio di violenza domestica a causa delle misure di confinamento, che hanno reso più difficoltoso ricorrere alle reti sociali di supporto e accresciuto l'insicurezza economica.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Per evitare un arretramento proprio nell'anno del venticinquesimo anniversario della Piattaforma di Azione di Pechino, momento fondamentale per l'affermazione dei diritti delle donne a livello internazionale, dobbiamo avviare un percorso di ripresa inclusivo, attraverso politiche che colpiscano i meccanismi strutturali di riproduzione delle disuguaglianze di genere. La riduzione dei divari di genere è, infatti, al centro delle priorità collettive che la crisi attuale ci ha chiesto di ridefinire.

A tal fine non sono sufficienti sussidi, agevolazioni fiscali o interventi occasionali, ma serve una nuova e organica visione dei rapporti economici e sociali, basata su un'organizzazione del lavoro più attenta alla conciliazione, una maggiore condivisione del lavoro di cura tra donne e uomini, un numero adeguato di servizi su tutto il territorio nazionale cui tutti devono poter accedere, una più bilanciata distribuzione delle risorse e del potere politico ed economico, un forte contrasto degli squilibri di potere e degli stereotipi di cui si alimenta la violenza di genere. Quest'ultima rappresenta un esito estremo delle diseguaglianze di genere nonché una grave violazione dei diritti umani, rispetto alla quale, oltre a garantire tutela alle vittime, occorre urgentemente adoperarsi per estirpare le radici culturali che la rendono socialmente accettabile e la tengono sommersa.

Come indicato nella Relazione, le spese del bilancio dello Stato mirate a ridurre diseguaglianze di genere sono stimate nell'ordine dello 0,3 per cento del totale (al netto delle spese per il personale) e sono concentrate in pochi ambiti. Le spese che potrebbero avere effetti indiretti sono almeno il 16,5 per cento e interessano molte più politiche settoriali. Vi è dunque un'area rilevante del bilancio in cui si possono produrre effetti positivi sulla riduzione delle diseguaglianze di genere senza necessariamente generare nuovi oneri, ma tenendo conto della dimensione del genere nel disegno e nella realizzazione degli interventi esistenti. Oltre a promuovere una riflessione sull'effettiva neutralità o meno delle risorse rimanenti, il bilancio di genere deve essere orientato a favorire questo percorso e responsabilizzare tutti gli attori istituzionali in questa direzione.

La promozione della parità di genere va, infatti, perseguita, con tutti gli strumenti disponibili, in virtù di un principio di uguaglianza e giustizia che non necessita di legittimazioni di efficienza, sebbene da essa scaturiscano anche notevoli guadagni in termini di benessere economico e sociale.

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

Maria Cecilia Guerra

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Introduzione

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

A livello nazionale, il bilancio di genere è stato introdotto in via sperimentale dall'articolo 38-septies della legge 196 del 2009[1], in un contesto, come quello dell'economia e della società italiana, in cui i divari sono ancora ampi e, spesso, a sfavore delle donne. Più specificatamente, il dispositivo normativo mira, tramite il bilancio di genere, a consentire una valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito.

Una prima sperimentazione del bilancio di genere è stata condotta sul Rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2016 e accompagnata da una rassegna delle esperienze di bilancio di genere condotte in altri paesi e a livello locale in Italia. L'analisi è stata poi replicata con riferimento ai successivi Rendiconti generali dello Stato. La metodologia adottata segue le indicazioni del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze[2], del 16 giugno 2017 e i criteri più dettagliati sono stati individuati con successive circolari della Ragioneria generale dello Stato[3].

Pur continuando ad assumere carattere sperimentale, il bilancio di genere è stato ulteriormente rafforzato con il decreto legislativo n.116 del 2018, correttivo al decreto legislativo n. 90 del 2016, relativo al completamento della riforma del bilancio dello Stato. In sede di confronto con le Commissioni di bilancio di Camera e Senato è stata rilevata la necessità di finalizzare l'adozione del bilancio di genere a perseguire la parità di genere tramite politiche pubbliche, contribuendo a ridefinire e ricollocare le risorse, tenendo conto anche dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES)che sono stati inclusi nel ciclo di bilancio[4] per integrare le dimensioni strettamente economiche (come il PIL) c nella fase di programmazione economico-finanziaria delle politiche pubbliche. Ai fini della definizione dei relativi indirizzi metodologici è previsto che debba essere istituito, presso il Ministero dell'economia e delle finanze, un Comitato composto da un rappresentante dello stesso Ministero, un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri, un rappresentante di ISTAT e INPS e due esperti provenienti da università o enti di ricerca.

---

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

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

[3] Da ultimo, la Circolare del 16 aprile 2020, n. 7 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2019", http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2020/circolare_n_07_2020/.

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

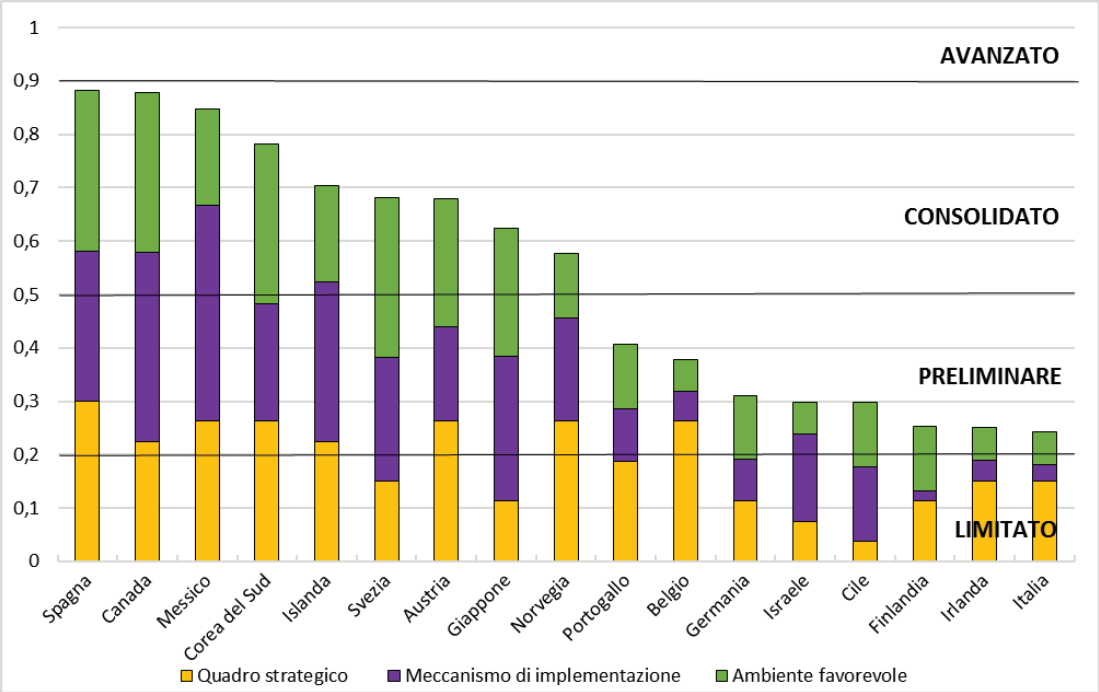
Tramite il bilancio di genere si forniscono informazioni utili per stabilire se gli impegni verso il raggiungimento di una sostanziale parità di genere si traducano in impegni di bilancio e in quale misura, nonché per valutare se gli interventi adottati stiano producendo i risultati auspicati. Oltre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

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

Secondo la rilevazione internazionale dell'OCSE sullo stato di implementazione dei bilanci di genere nel 2017, l'Italia si troverebbe a uno stadio preliminare di introduzione di questo strumento. Il confronto è basato su un indice composito che analizza tre dimensioni considerate indispensabili per rendere il bilancio di genere efficace: la definizione un quadro strategico o di una politica nazionale per la parità di genere; la disponibilità di una vasta gamma di meccanismi per applicare la prospettiva di genere lungo tutto il ciclo di bilancio; e un ambiente favorevole al tale pratica (Figura A.1).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura A.1 Stato di implementazione dei bilanci di genere. Anno 2017



Nota: L'indice è compreso tra 0 e 1. I paesi "avanzati" sono quelli con punteggio maggiore o uguale a 0,9; quelli "consolidati" con punteggio compreso tra 0,5 e 0,9; quelli "preliminari" con punteggio tra 0,2 e 0,5; e quelli "limitato" hanno punteggio inferiore a 0,2. L'indice è stato costruito sulla base delle riposte al questionario OCSE 2018, con riferimento al governo centrale/federale (escludendo il livello subnazionale).

Fonte: Downes, R. e S. Nicol (2019), "Designing and implementing gender budgeting", https://www.oecd.org/gov/budgeting/designing-and-implementing-genderbudgeting-a-path-to-action.pdf.

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

L'attenzione per il genere nell'attuazione delle politiche appare, in ogni caso, in aumento in Italia, sia nel dibattito pubblico che nelle iniziative che alcune amministrazioni hanno avviato per integrare tale prospettiva nelle decisioni e rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse. È, per esempio, il caso delle *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani* emanate a settembre 2019 dalla Conferenza dei rettori delle Università Italiane (CRUI) in collaborazione con Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e il Servizio Statistico del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (MIUR). Gli indirizzi forniti sono basati sulle esperienze autonome di diverse università che hanno sperimentato modalità per effettuare efficaci analisi di

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

contesto e per individuare indicatori rilevanti per evidenziare le disparità su cui agire (vedi Riquadro II.I.I). Sempre nel 2019, si è svolta un'intensa attività di confronto tra Direzione Generale per la cooperazione allo sviluppo (DGCS) del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI), Agenzia italiana di cooperazione allo Sviluppo (AICS) e associazioni della società civile per definire delle *Linee guida per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne, ragazze e bambine nella cooperazione internazionale 2020-2024*. Oltre a indicare le priorità e favorire l'analisi di genere nell'ambito dalla cooperazione italiana, si prevede l'applicazione sistematica di un indice per stabilire la rilevanza in termini di riduzione dei divari di genere (il cd. *gender policy marker*) nella programmazione e nella valutazione dei programmi e delle singole iniziative. Tale indice avrà ricadute sui finanziamenti, destinati in almeno il 10 per cento dei casi a iniziative specifiche per la promozione della parità di genere (vedi Riquadro V.IV.I).

Il bilancio di genere dello Stato comporta un riesame delle spese del bilancio alla luce di una valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne e una descrizione delle azioni intraprese dalle Amministrazioni per ridurre il divario di genere tramite gli interventi settoriali a loro affidati e quelli relativi alla gestione del proprio personale[6]. Viene, inoltre, effettuata un'analisi delle principali politiche tributarie in una prospettiva di genere e sono monitorate le agevolazioni fiscali connesse alla riduzione di alcuni divari di genere.

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

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

Al fine di assicurare un monitoraggio dei principali divari di genere nell'economia e nella società, la RGS si avvale di una proficua collaborazione con l'ISTAT che già a partire dagli anni novanta ha contribuito a rendere disponibile una vasta gamma di statistiche disaggregate per genere e a effettuare indagini anche su fenomeni di difficile misurazione come quello degli stereotipi di genere radicati nella cultura e nella società. Nella presente Relazione si ricorre a un'ampia batteria di indicatori per evidenziare le diverse caratteristiche e i differenti comportamenti di uomini e donne rispetto a molteplici fenomeni di natura socio-economica. Gli indicatori sono articolati secondo gli ambiti di intervento adottati anche per la rassegna normativa in Appendice alla presente Relazione (cfr. il capitolo 3 "Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere emanati nel 2019" di questa relazione), come segue:

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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

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

Per ogni ambito si effettua una disamina delle evidenze più recenti, ricorrendo a volte al confronto con gli altri paesi europei o ad approfondimenti sulla diversa dimensione dei divari di genere in Italia per macro-area territoriale o per classi di età della popolazione. Nel corso degli anni gli indicatori presi a riferimento sono stati successivamente integrati per una più esaustiva rappresentazione dei fenomeni di interesse. Dai 39 indicatori inseriti nella Relazione al Parlamento 2016 si è passati a 107 indicatori nel 2017, 125 nel 2018 e 128 nel 2019[7] (Tavola A.1).

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

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

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

La maggior parte degli indicatori di nuova introduzione deriva dall'insieme di misurazioni delle dimensioni del benessere equo e sostenibile (BES) individuati dall'ISTAT[8]. Tali indicatori sono raggruppati in 12 sottodomini per ognuno dei quali vi è anche un indicatore composito finale. A partire dal Documento di economia e finanza (DEF) del 2017, alcuni indicatori BES sono entrati a far parte del ciclo della programmazione economica[9] per cogliere nei processi decisionali pubblici gli aspetti del benessere dei cittadini che vanno oltre la crescita economica (e in particolare il Pil). Gli indicatori BES inseriti nel DEF sono 12 ma solo alcuni sono rilevanti al fine di un'analisi per genere; nella Relazione sul bilancio di genere ne vengono adottati sei e individuati nell'Appendice statistica come "BES-DEF" (Tavola A.2), mentre altri (22) sono indicati genericamente come "BES" (Tavola A.3).

Tavola A.2 Indicatori BES adottati nel DEF utilizzati nel bilancio di genere 2019

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

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

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola A.3 Altri indicatori BES utilizzati nel bilancio di genere 2019

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

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

È stata, inoltre, adottata una convenzione tra RGS e INPS per valorizzare gli archivi amministrativi INPS nell'attività di analisi e valutazione delle misure connesse alla riduzione dei divari di genere e nella costruzione di indicatori rappresentativi dello sforzo di alcuni interventi di interesse per le pari

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

opportunità (Riquadro A). Gli indicatori elaborati per il bilancio di genere sono pubblicati su un'apposita sezione del sito istituzionale INPS[10].

Riquadro A – Collaborazione INPS – RGS e progetti di ricerca VisitINPS per la valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere

L'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS) gestisce una parte rilevante di trasferimenti dal bilancio statale per interventi di stampo previdenziale, assistenziale e di conciliazione vita-lavoro che possono avere importanti riflessi sulle diseguaglianze di genere. Rappresenta quindi un soggetto istituzionale importante per realizzare il bilancio di genere, disponendo di dati sui lavoratori e le imprese e sui beneficiari dei principali interventi di previdenza sociale, di sostegno all'occupazione, di erogazione delle indennità per congedi parentali, di maternità e paternità, di integrazione del reddito per le famiglie disagiate, nonché di garanzia di un reddito alle fasce più deboli della popolazione.

Il coinvolgimento dell'INPS nelle attività del bilancio di genere è formalizzato, a partire dal 2018, da una Convenzione tra INPS e RGS volta alla costruzione di indicatori utili per il monitoraggio di interventi di interesse per le pari opportunità e alla promozione di ricerche sugli effetti di misure connesse alla riduzione dei divari di genere. La Convenzione prevede la produzione di dati e indicatori aggiornati annualmente e il sostegno a una Sezione speciale del programma "VisitINPS Scholars", dedicata alla valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere.

Il programma "Visitinps Scholars" è un'iniziativa dell'INPS per valorizzare gli archivi amministrativi dell'Istituto tramite attività di ricerca, di analisi statistica ed economica e di valutazione degli effetti delle politiche su materie individuate come "aree di ricerca strategiche". Il programma, è stato istituito nel 2015 per essere riproposto negli anni successivi e si rivolge a singoli ricercatori, Università e enti di ricerca[11].

In virtù dell'interesse comune di RGS e INPS su tematiche di genere, queste sono state inserite tra le aree di ricerca strategica. A inizio 2020 è stato, inoltre, pubblicato un bando interamente dedicato all'assegnazione di borse di studio "Visitinps Fellowship" per la realizzazione di progetti di ricerca aventi ad oggetto l'analisi e la valutazione dell'impatto delle politiche pubbliche finalizzate a ridurre le disuguaglianze e le discriminazioni di genere[12]. I temi di ricerca devono riguardare mercato del lavoro, entrate contributive e imprese, previdenza, sostegno al reddito e misure di contrasto alla povertà, assistenza alla non autosufficienza, demografia, flussi migratori e struttura della popolazione.

La selezione, aperta a giovani (massimo 35 anni) in possesso di dottorato di ricerca o in procinto di ottenerlo, ha visto la candidatura di 44 progetti proposti da ricercatori provenienti da enti di ricerca e università italiane (31) e straniere (13). I progetti vincitori della borsa di studio[13] sono relativi a:

[10] Il sito di riferimento per le attività e gli indicatori della Convenzione RGS-INPS è il seguente: https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?sPathID=0%3b46390%3b53241%3b&lastMenu=53241&iMenu=1&itemDir=53916.

[11] Per informazioni dettagliate sul programma "Visitinps Scholars" consultare https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?sPathID=%3b0%3b&lastMenu=46689&iMenu=1&p4=2

[12] Il bando è consultabile su sito INPS all'indirizzo: https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Visitinps_scholars/Bando_Visitinps_FELLOWSHIP_2020.pdf

[13] La graduatoria dei vincitori è stata approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione INPS n. 21 del 5 giugno 2020, cfr.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

1. L'impatto del Jobs Act sulla fertilità;
2. Un taglio delle imposte sui salari può ridurre il divario di genere occupazionale? Evidenze di una riforma italiana;
3. Programma di sostituzione e progettazione ottimale delle politiche sociali: congedo di maternità e sussidi per sostegno all'infanzia;
4. Insicurezza del lavoro e fertilità;
5. Gli effetti delle politiche della famiglia su imprese e collaboratori;
6. Tassazione del soffitto di cristallo: Ramsey incontra Abbott;
7. Fonti del divario di genere nel mercato del lavoro italiano.

La borsa di studio, del valore di 4 mila euro, ha una durata di 6 mesi durante i quali i vincitori hanno accesso alle banche dati INPS e un supporto da parte di un responsabile scientifico. I ricercatori assegnatari di programmi di ricerca provvederanno a presentare il proprio lavoro nell'ambito di seminari organizzati periodicamente dalla Direzione centrale studi e ricerche dell'INPS e l'elaborato finale sarà pubblicato sulla collana denominata "*Workinps Papers*"[14].

Sintesi delle ricerche svolte nell'ambito del programma *Visitinps* che abbiano elementi valutativi sulle disparità di genere e/o sugli interventi posti in essere per ridurre tali diseguaglianze vengono presentati nella Relazione al Parlamento sul Bilancio di genere a partire dall'edizione relativa al Rendiconto 2017.

Questa Relazione è articolata in diversi capitoli. Il primo propone un'analisi dei principali divari di genere nell'economia e nella società, il secondo si concentra su divari di genere esistenti nell'ambito del personale delle amministrazioni centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Una disamina della specifica normativa introdotta nel 2019 per promuovere le pari opportunità o agire su alcune diseguaglianze note è presentata nel terzo capitolo, con indicazioni relative all'impatto o meno che le misure hanno sul bilancio dello Stato. Il quarto capitolo espone le questioni inerenti gli effetti del prelievo fiscale sul genere e un'analisi di agevolazioni che mirano a ridurre diseguaglianze di genere. Infine, il quinto capitolo espone una riclassificazione delle spese del conto del bilancio dello Stato per l'esercizio 2019 secondo una prospettiva di genere, unitamente a una sintesi delle risultanze delle attività censite tramite questionari compilati dalle amministrazioni.

Costituiscono parte integrante della Relazione la rassegna delle disposizioni volte alla riduzione di divari di genere adottate in Italia dal secondo dopoguerra ad oggi, le risposte delle amministrazioni ai questionari relativi alle politiche del personale e a quelle settoriali in una chiave di genere e l'appendice statistica. Il materiale è disponibile sul sito della Ragioneria Generale dello Stato[15], unitamente a tavole e basi dati scaricabili in formato elaborabile. Alcune prospettazioni vengono diffuse anche tramite la *App* del Bilancio Aperto[16].

https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?sPathID=%3b0%3b46689%3b46699%3b50616%3b53225%3b&lastMenu=53225&iMenu=12&iNodo=53225&p4=2.

[14] Gli elaborati conclusi sono pubblicati sul sito INPS all'indirizzo: https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?sPathID=%3b0%3b46689%3b50262%3b50762%3b&lastMenu=50762&iMenu=1&iNodo=50762&p4=2

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

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

1. Divari relativi all'economia e alla società

L'uguaglianza di genere è un termine complesso che presenta varie dimensioni e molti livelli di significato. Esso può riferirsi a una situazione in cui viene confrontata la condizione di uomini e donne in diversi contesti. Per esempio, nella partecipazione al mondo del lavoro il divario è a svantaggio delle donne; al contrario, l'abbandono scolastico è un fenomeno che colpisce di più gli uomini. Analogamente, considerazioni sull'uguaglianza di genere assumono rilevanza quando è possibile identificare chiari (o stereotipati) ruoli di genere rispetto a specifici ambiti; si pensi, ad esempio, alla tradizionale asimmetria nella distribuzione del lavoro non retribuito di cura, che è svolto prevalentemente dalle donne. Molto spesso, per motivi di chiarezza, il centro di interesse è l'uguaglianza di genere in quanto tale, definita come l'assenza di differenze di genere in talune dimensioni. Tuttavia non è sufficiente descrivere le differenze di genere unicamente in termini di divari. La violenza di genere, per esempio, non è chiaramente una questione distributiva.

1.1 Divari di genere nel confronto internazionale

Diverse organizzazioni internazionali si sono cimentate nella definizione di strumenti per misurare i divari di genere ed effettuare confronti nello spazio e nel tempo. Pur avendo le rilevazioni cadenze diverse[17], si osserva una certa uniformità sul piano metodologico e concettuale, poiché le misure sono basate su quanto la situazione corrente sia lontana da un'assenza di differenze di genere e si esaminano, sotto questo profilo, analoghe dimensioni dell'economia e della società. Per ottenere una misura unica del fenomeno, espressa attraverso un punteggio, viene poi costruito un indice che sintetizza gli indicatori elementari opportunamente selezionati.

L'indice di uguaglianza di genere dell'EIGE segnala i notevoli progressi realizzati dall'Italia che è attualmente al 14-esimo posto nella graduatoria europea, guadagnando dodici posti rispetto al 2005. Tuttavia, l'Italia rimane l'ultimo paese in termini di divari nel dominio del lavoro, che è anche quello in cui ha fatto meno avanzamenti.

Tra i più accreditati a livello europeo, l'**indice di uguaglianza di genere** (*Gender Equality Index*)[18] dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (*European Institute for Gender Equality, EIGE*)[19] viene utilizzato per misurare lo stato dell'arte e monitorare i progressi raggiunti nell'uguaglianza fra uomini e donne nell'Unione europea nel suo complesso e nei singoli paesi. Si concentra su sei domini (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute) ciascuno dei quali, a sua volta, composto da due o tre sotto-domini descritti da 31 indicatori. Ogni dominio e ogni sotto-dominio consegue un punteggio, compreso tra 1 e 100, dove 100 rappresenta la situazione migliore in termini di assenza di diseguaglianze di genere e di livelli più alti conseguiti. Vi sono poi due domini satellite (disuguaglianze incrociate e violenza contro le donne)[20], utili per analizzare la situazione in ambiti

[17] Per approfondimenti sugli strumenti sviluppati a livello internazionale per misurare il fenomeno dei divari di genere è possibile consultare la Relazione sul bilancio di genere 2018 (http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html).

[18] Le precedenti edizioni del *Gender Equality Index* risalgono al 2013, 2015 e 2017. Dalla sua prima pubblicazione, l'indice ha contribuito a dibattiti politici a livello europeo e nazionale, a sensibilizzare la società sulla tematica della parità di genere e all'adozione di politiche basate sulle evidenze nel settore della parità di genere. Per approfondimenti sull'indice di uguaglianza di genere si rimanda a http://eige.europa.eu/gender-equality-index.

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

[20] I domini satellite sono integrati nell'indice ma non inclusi nel punteggio finale (non concorrono alla definizione del punteggio). Per approfondimenti è possibile consultare la Relazione sul bilancio di genere 2017

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

che non sono facilmente interpretabili come assenza di differenze. L'indice, utilizzato a partire dai dati del 2005, è stato finora aggiornato con cadenza biennale[21].

Similmente ad altri fenomeni che implicano cambiamenti nel sistema economico, politico e sociale, il percorso verso la parità di genere procede lentamente. Per cogliere la sua evoluzione è quindi necessario ricorrere ad ampi intervalli temporali. Confrontando i dati del 2017 con quelli del 2005, l'indice dell'EIGE[22] mostra progressi, nel corso degli ultimi dodici anni, sia a livello europeo che italiano. Nella classifica dei 28 paesi membri l'Italia detiene il 14-esimo posto con un punteggio pari a 63 punti rispetto a una media europea di 67,4. I punteggi italiani per dominio sono sempre inferiori a quelli dell'UE, fatta eccezione per il settore della salute. Tuttavia, l'Italia è il paese che dal 2005 ha conseguito i maggiori avanzamenti: l'indice complessivo è aumentato di 13.8 punti, facendo guadagnare all'Italia dodici posizioni nella graduatoria dei paesi UE. I miglioramenti più evidenti si sono osservati nel dominio del potere decisionale (+31,5 punti), grazie alla maggiore presenza delle donne ai vertici aziendali (+49,4 punti nel sotto-dominio economico), e nel dominio della conoscenza (+7,1 punti). Per gli ambiti della salute, del denaro e del lavoro, il miglioramento è stato più modesto (inferiore a 3 punti), mentre per l'uso del tempo si è registrato persino un peggioramento (-0,8 punti). Con riferimento alla graduatoria dei paesi UE, queste *performance* del nostro paese hanno comportato la perdita di una posizione per il dominio del lavoro (nel quale l'Italia si colloca all'ultimo posto), di due posizioni nel dominio del denaro e di una posizione nel dominio del tempo (Figura 1.1.1).

Di seguito si analizzano in dettaglio i diversi domini dell'indice di uguaglianza di genere dell'EIGE.

Il dominio del **lavoro** misura la parità di accesso all'occupazione e le condizioni di lavoro. Il punteggio dell'Italia è 63,1, il più basso a livello europeo e con progressi assai modesti, di appena 2,3 punti in dodici anni. È composto da due sotto-domini: uno legato alla partecipazione al mondo del lavoro e l'altro alla segregazione e alla qualità del lavoro. Il sotto-dominio della partecipazione include, a sua volta, due indicatori: il tasso di occupazione equivalente a tempo pieno[23], che tiene conto della maggiore incidenza dell'occupazione a tempo parziale tra le donne, e la durata della vita lavorativa. All'interno di questo sotto-dominio l'Italia si colloca all'ultimo posto tra i paesi dell'UE, sussistendo un divario molto marcato a svantaggio delle donne. Il secondo sotto-dominio annovera tre parametri, uno per misurare la segregazione e due per la qualità del lavoro. La segregazione settoriale viene misurata in termini di percentuale di occupati, donne e uomini, in alcuni settori produttivi quali l'istruzione, la salute umana e il lavoro sociale. In Italia, così come in Europa, in tali settori si concentra l'occupazione delle donne e il divario tra uomini e donne è abbastanza ampio, anche se in Italia inferiore a quello della media europea. Per la qualità del lavoro si considerano la percezione di flessibilità oraria e le prospettive lavorative. In Italia, come nella media europea, gli uomini ritengono di avere con maggiore facilità un'ora o due di permesso durante l'orario di lavoro

(http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/2017/).

[21] L'indice di uguaglianza di genere è stato aggiornato finora ogni due anni. In seguito verrà aggiornato ogni anno per consentire ai responsabili politici e alle altre parti interessate a livello europeo e nazionale di disporre di dati più tempestivi da utilizzare per la definizione di politiche per la parità tra donne e uomini efficaci.

[22] Nell'ottobre 2019 è stata pubblicata la quarta edizione del *Gender Equality Index*. EIGE (2019), "*Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line*" (https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-brief-still-far-finish-line).

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

per occuparsi di questioni personali o familiari. Le prospettive lavorative sono stimate tramite un indice definito in relazione alla situazione occupazionale dei lavoratori (dipendenti o autonomi), al tipo di contratto di lavoro, alla percezione delle prospettive di avanzamento di carriera, alla percezione della sicurezza del posto di lavoro e all'aver vissuto una riorganizzazione sul luogo di lavoro. In base a tale indice[24] sono le donne, sia in Italia che in Europa, a raggiungere punteggi più elevati (Figura 1.1.2) mentre, analizzando nello specifico lo stato di avanzamento delle carriere, a livello europeo spesso si verifica il contrario, ossia sono principalmente gli uomini a ritenere di avere migliori prospettive di carriera in base al lavoro svolto.

L'ambito del **denaro** mira a descrivere le diseguaglianze di genere nell'accesso alle risorse finanziarie e nella situazione economica. L'Italia ottiene un punteggio complessivo pari a 78,8, di poco inferiore alla media europea, pari a 80,4, e si colloca a metà classifica tra i 28 paesi dell'UE. Dal 2005 i miglioramenti sono stati poco rilevanti (+2,6 punti). Il sottodominio riguardante le **risorse finanziarie** combina due parametri, uno relativo al salario mensile netto e l'altro al reddito netto equivalente che, oltre ai guadagni da lavoro retribuito, include pensioni, investimenti, indennità e qualsiasi altra fonte di reddito di donne e uomini. Entrambi gli indicatori utilizzano come unità di misura lo standard di potere d'acquisto, in modo da tener conto delle differenze tra i prezzi nei vari paesi. Il punteggio complessivo ottenuto dall'Italia per questo sottodominio (74,4) è di poco superiore a quello medio europeo (73,8). Per quanto riguarda gli indicatori elementari, in Italia i guadagni medi mensili sono inferiori rispetto a quelli della media europea, mentre l'indicatore del reddito netto equivalente mostra valori superiori rispetto a quelli europei sia per gli uomini che per le donne. La **situazione economica** è misurata considerando la quota di uomini e donne non a rischio di povertà (popolazione il cui reddito è superiore o uguale al 60 per cento del reddito mediano nel paese), e la disuguaglianza nella distribuzione del reddito (calcolata come rapporto tra il quintile di reddito più povero e quello più ricco) per genere. In Italia la situazione economica misurata attraverso questi due indicatori elementari è peggiore rispetto a quella media europea inoltre, il rischio di povertà è minore per gli uomini rispetto alle donne e la disuguaglianza nella distribuzione dei redditi è più alta nel caso delle donne. In media in Europa gli indicatori seguono lo stesso andamento, ma con divari di genere meno accentuati (Figura 1.1.3).

Il dominio della **conoscenza** analizza le disparità di genere nel conseguimento di un titolo di studio universitario e nella partecipazione all'istruzione e alla formazione nel corso della vita, nonché la segregazione settoriale o disciplinare nell'istruzione universitaria. Il punteggio ottenuto dall'Italia è pari a 61,2, prossimo a quello medio europeo (63,5), con importanti passi avanti rispetto al 2005 (+7,1 punti). Il primo sotto-dominio è costituito da due indicatori: la percentuale di donne e uomini con istruzione terziaria e la partecipazione di donne e uomini all'istruzione e alla formazione permanente, formale e non formale. Complessivamente, in Italia questo sotto-dominio registra un punteggio molto distante dalla media europea (57 in Italia rispetto a 72,8 in Europa) che colloca il nostro paese al terz'ultimo posto tra i 28 paesi dell'Unione. Tale distanza è determinata principalmente dall'indicatore che misura la popolazione con titolo di studio universitario, caratterizzato da percentuali di conseguimento del titolo molto più basse rispetto agli altri paesi e da un certo divario di genere (a vantaggio delle donne sia in Italia che, in media, nell'UE e pari rispettivamente a 2,6 e 0,9 punti percentuali). Per la partecipazione alla formazione formale e non formale nel corso della vita, al contrario, non si registrano forti diseguaglianze di genere. Il secondo sotto-dominio valuta il grado di segregazione di genere nell'istruzione terziaria, analizzando la percentuale di studenti universitari, donne e uomini, che scelgono percorsi nei settori

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

dell'istruzione, della sanità e dell'assistenza sociale oppure discipline umanistiche e artistiche. La concentrazione disomogenea di donne e uomini in diversi corsi universitari continua a essere una sfida sia per l'Italia sia per l'Europa; tuttavia l'Italia si colloca in una buona posizione rispetto agli altri paesi, al quarto posto su 28, poiché, a parità di percentuale di studentesse italiane ed europee frequentanti tali corsi, la percentuale degli studenti italiani è più alta di quella degli omologhi europei (Figura 1.1.4).

Nel dominio del **tempo** sono incluse le disuguaglianze tra donne e uomini nell'allocazione del tempo dedicato al lavoro di cura, al lavoro domestico e alle attività sociali. Il punteggio dell'Italia non è cambiato dalla precedente edizione[25], poiché non sono disponibili nuovi dati. Il punteggio dell'Italia è 59,3, inferiore a quello medio europeo pari a 65,7 e in peggioramento rispetto al 2005. Il dominio è articolato in due sotto-domini. Il primo misura le disparità di genere nel coinvolgimento di donne e uomini nella cura e nell'educazione di figli o nipoti, persone anziane e disabili, nonché il loro coinvolgimento nella cucina e nelle faccende domestiche. L'asimmetria tra donne e uomini nella distribuzione del tempo dedicato alle mansioni domestiche è significativa e in Italia lo è ancora di più rispetto alla media europea; lo stesso si verifica per il tempo dedicato alla cura dei bambini e dei soggetti non autosufficienti ma il divario di genere in questo caso è più ridotto. Il secondo sotto-dominio analizza quanti lavoratori e quante lavoratrici si impegnano in attività sportive, culturali o di svago fuori casa e in attività di volontariato e di beneficenza. La quota di donne che partecipa ad attività sportive, culturali e di svago è inferiore a quella maschile, mentre è superiore quella relativa all'impegno in attività di volontariato o di beneficenza (Figura 1.1.5).

Il dominio del **potere decisionale** misura l'uguaglianza di genere nelle posizioni decisionali a livello politico, economico e sociale ed è costituito da tre sotto-domini. In Italia le disuguaglianze di genere in questo ambito sono pronunciate (47,6 punti), anche se non molto distanti dalla media degli altri paesi (51,9 punti). Tuttavia, l'Italia ha compiuto un considerevole passo in avanti dal 2005 (+31,5 punti) ed è riuscita a risalire dall'ultima posizione alla 13-esima. Il sotto-dominio della politica esamina la quota di donne e uomini nei parlamenti nazionali, nel governo e nelle assemblee regionali e locali. L'equilibrio di genere nel Parlamento italiano, sebbene ancora lontano dalla parità, è cresciuto, e la percentuale di donne elette è più che raddoppiata dal 2005 al 2017. Ciò è stato possibile anche grazie agli interventi normativi mirati a garantire la rappresentanza di genere nelle elezioni politiche[26]. È altresì aumentata la quota di donne tra i ministri, mentre il divario rimane pronunciato nella rappresentanza dei governi locali. Nel sottodominio del potere economico l'Italia sta procedendo a un ritmo più rapido rispetto all'UE. Dati recenti confermano infatti una maggiore presenza delle donne nelle cariche dei consigli di amministrazione delle più grandi società quotate in borsa a livello nazionale[27] (la percentuale è aumentata di 33 punti, dal 3 per cento nel 2005 al 36

[25] Riferita alla situazione nel 2015. Cfr. 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).

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

[27] Con la legge n. 120 del 2011 (c.d. Legge Golfo-Mosca) sono state introdotte delle disposizioni in tema di tutela del genere meno rappresentato che prevedono la presenza del genere meno rappresentato di almeno un terzo degli amministratori e dei membri effettivi del collegio sindacale delle società quotate e nelle controllate da pubbliche amministrazioni non quotate (D.P.R. n. 251 del 2012). In base a dati Istat (Audizione presso la XI Commissione Lavoro pubblico e privato Camera dei deputati del 26 febbraio 2020), la presenza delle donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa ha raggiunto la quota del 36,4% nel 2019 (https://www.istat.it/it/archivio/239003). Si segnala, inoltre, che la Legge di Bilancio 2020 (commi 302-305 dell'art. 1 della legge n. 160 del 2019) proroga da tre a sei i mandati in cui trovano applicazione, per gli organi apicali delle società quotate, le disposizioni in tema di tutela del genere meno rappresentato previste dalla legge Golfo-Mosca e ha modificato il criterio di riparto degli amministratori e dei membri dell'organo di controllo, volto ad assicurare l'equilibrio tra i generi, prevedendo che il genere meno

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

per cento nel 2018) e nella composizione del Consiglio della Banca Centrale (la presenza è passata da zero nel 2005 al 22 per cento nel 2018). Il sottodominio del potere sociale comprende i dati relativi al processo decisionale nelle organizzazioni di finanziamento della ricerca, nei media e nello sport. Nei consigli di amministrazione delle organizzazioni di ricerca le donne sono la grande maggioranza in Italia, ma non in Europa, mentre continuano a essere una minoranza nei consigli d'amministrazione delle organizzazioni di radiodiffusione di proprietà pubblica, e una presenza esigua tra i membri dei più alti organi decisionali delle organizzazioni sportive olimpiche nazionali, sia in Italia sia in media in Europa (Figura 1.1.6).

Nel dominio della **salute** il grado di uguaglianza di genere è analizzato tenendo in considerazione tre sotto-domini: lo stato di salute, il comportamento degli individui e l'accesso ai servizi sanitari. Nel complesso il punteggio dell'Italia è il più alto rispetto agli altri ambiti (88,7) e lievemente superiore alla media europea; inoltre esso mostra un incremento di 2,9 punti dal 2005 e di ben 2,4 punti dal 2017. In totale si considerano sette indicatori, di cui tre legati allo stato di salute, due all'adozione di alcuni stili di vita e i restanti all'accesso ai servizi sanitari. Nel sotto-dominio legato allo stato di salute, i parametri monitorati sono le differenze tra donne e uomini nell'aspettativa di vita alla nascita, nella percezione del proprio stato di salute e nell'aspettativa di una vita sana alla nascita. L'aspettativa di vita alla nascita in Italia è maggiore per le donne, che in media vivono cinque anni in più rispetto agli uomini. La percezione di essere in buona salute, al contrario, è superiore tra gli uomini ma per entrambi i sessi è aumentata significativamente tra il 2005 e il 2017. L'aspettativa di vita in buona salute alla nascita, calcolata come combinazione dei dati sulla mortalità e sulla percezione del proprio stato di salute, non evidenzia sostanziali differenze tra uomini e donne secondo l'indicatore EIGE[28]. Nel sotto-dominio sull'adozione di comportamenti sani si considerano due parametri: la pratica di attività fisica e/o il consumo di frutta e verdura e il tabagismo e l'abuso di alcolici[29]. Una quota superiore di uomini adotta comportamenti a rischio (fumo e/o consumo eccesivo di alcool) e, allo stesso tempo, tiene comportamenti salutari (facendo attività fisica e/o consumando frutta e verdura). Nel terzo sotto-dominio l'accesso ai servizi sanitari è misurato attraverso due indicatori relativi alla percentuale di persone che dichiarano di non avere esigenze sanitarie non soddisfatte, l'uno in ambito medico generale e l'altro in ambito odontoiatrico. Il punteggio raggiunto in questo sotto-dominio è prossimo a cento, a significare la pressoché assenza di diseguaglianze tra uomini e donne (Figura 1.1.7).

La parità di genere è considerata un tema rilevante per la maggior parte dei cittadini europei, tuttavia tra gli italiani questa convinzione è meno forte che per gli altri e, al contempo, percepiscono come minore lo stato di uguaglianza tra uomini e donne nel proprio paese.

Tra i cittadini europei è ormai largamente consolidata la convinzione che è importante promuovere la parità di genere nella società, nell'economia e a livello personale. Secondo una recente indagine

rappresentato debba ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti (40 per cento). Per ulteriori dettagli si veda il paragrafo 1.6.

[28] Esistono diversi indicatori che descrivono la speranza di vita in buona salute e le statistiche variano secondo l'indicatore considerato, le sue proprietà e la metodologia di rilevazione. Accanto agli indicatori di buona salute dell'UE, altre organizzazioni internazionali (Oms) o nazionali (Istat) utilizzano altri indicatori e producono statistiche differenti, sempre all'interno di metodologie di rilevazione periodiche e campionarie. Ad esempio, differenze di genere emergono in base all'indicatore "speranza di vita in buona salute alla nascita", che fa parte degli indicatori BES inclusi nel ciclo di programmazione economico-finanziaria ed è ricavato dalla combinazione di Tavole di mortalità della popolazione italiana e Indagine "Aspetti della vita quotidiana". Per ulteriori approfondimenti cfr. http://www.mef.gov.it/inevidenza/2020/0462/Relazione-BES_2020_pub.pdf e https://fondazioneallineearesanitaesalute.org/wp-content/uploads/6-Gli-indicatori-della-speranza-di-vita-in-buona-salute.pdf

[29] Non ci sono nuovi dati per il sottodominio del comportamento sanitario.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

della Commissione europea[30], nel 2017 oltre nove individui su dieci concordano nel ritenere la parità di genere importante per garantire una società equa e democratica (91 per cento in totale di cui oltre la metà concorda pienamente e più di un terzo moderatamente). Leggermente inferiore è la quota di coloro che la considerano importante per l'economia (87 per cento in totale ripartito quasi equamente tra un grado di convinzione pieno e moderato) e di poco più bassa la percentuale di coloro che la pensano rilevante per loro personalmente (più di otto su dieci, di cui poco meno della metà ne è molto convinta e il 37 per cento lo è abbastanza).

Tra i cittadini che concordano pienamente sull'importanza della promozione della parità di genere, emergono tuttavia evidenti differenze per paese. Svedesi e spagnoli mostrano un convincimento più forte, al contrario degli italiani che risultano i più tiepidi per tutte le dimensioni di analisi (importanza per la democrazia, per l'economia, personale). In Italia, ad esempio, l'importanza della promozione dell'uguaglianza di genere per una società equa e democratica è fondamentale soltanto per circa quattro cittadini su dieci (rispetto al 54 per cento a livello europeo, all'84 per cento in Svezia e al 72 per cento in Spagna). Mentre l'84 per cento relativo alla Svezia sorprende poco, poiché è un paese tradizionalmente attento ai temi dell'eguaglianza, il 72 per cento della Spagna è un risultato non scontato e persino superiore a quanto osservato nei Paesi Bassi, Danimarca e Finlandia. Il minore impatto che la questione di genere ha per gli italiani potrebbe essere motivato dall'idea che altre siano le tematiche da affrontare, come quelle collegate al lavoro, all'immigrazione, alla sicurezza, quasi si trattasse di ambiti separati e non integrati tra loro (Figura 1.1.8).

La percezione del livello di parità tra uomini e donne raggiunta nel proprio paese nell'ambito della politica, del lavoro e nelle posizioni apicali è piuttosto diversa a seconda del paese e del sesso dei rispondenti. Considerando l'Unione europea nel suo insieme, solo metà o meno della metà dei cittadini ritiene che sia stata raggiunta la parità di genere in politica, sul lavoro e nelle posizioni dirigenziali delle imprese e di altre organizzazioni. In particolare, circa il 51 per cento lo ritiene vero in politica, il 48 per cento sul mercato del lavoro, il 44 per cento per i vertici delle organizzazioni e delle aziende[31] (Figura 1.1.9). Nei tre ambiti considerati, alcuni elementi sono comuni: solamente un cittadino su dieci ha la convinzione piena del raggiungimento della parità; è sempre maggiore (di oltre dieci punti percentuali) da parte degli uomini l'opinione positiva sui risultati raggiunti, così come sono di nuovo gli uomini ad avere un grado di convinzione più forte. L'Italia si posiziona sempre su valori inferiori a quelli europei riguardo ai traguardi raggiunti.

Nell'ambito della politica spiccano per la convinzione del raggiungimento della parità nel proprio Paese i cittadini di Danimarca, Finlandia e Germania (rispettivamente circa tre quarti di danesi e circa due terzi di finlandesi e tedeschi). All'opposto, in Francia e Spagna una quota più alta di cittadini percepisce il proprio paese ancora molto indietro in termini di parità di genere (rispettivamente, oltre un quarto e un quinto dei cittadini ritiene la parità non raggiunta affatto e quasi quattro

[30] *Special Eurobarometer 465– Wave EB87.4 - Gender Equality 2017*. Il sondaggio è stato condotto nei 28 Stati membri dell'Unione europea tra il 13 e il 26 giugno 2017. L'indagine ha esplorato le opinioni dei cittadini sull'uguaglianza di genere. Tra gli aspetti sottoposti al loro parere vi sono l'importanza di promuovere la parità di genere, la situazione della parità di genere nel proprio Paese e l'accettazione di alcuni stereotipi associati agli uomini e alle donne. Altre aree indagate sono legate al ruolo che gli uomini potrebbero svolgere per promuovere la parità di genere, alla parità tra uomini e donne in politica e all'attitudine delle donne nelle posizioni decisionali e, infine, al divario retributivo. In totale sono state realizzate 28.093 interviste personali rappresentative della popolazione residente di 15 anni e più su campioni equamente suddivisi per paese.

[31] In linea di massima, è più probabile che chi ritiene l'uguaglianza sia stata raggiunta in un'area la consideri raggiunta anche nelle altre due aree. Per esempio, il 77 per cento di coloro che pensano che l'uguaglianza sia stata raggiunta sul posto di lavoro la pensa ugualmente anche con riguardo alle posizioni di vertice nelle aziende e nelle organizzazioni, rispetto all'11 per cento che pensa che l'uguaglianza non sia stata raggiunta sul lavoro ma lo è stata nelle posizioni apicali di aziende e organizzazioni.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

cittadini su dieci raggiunta in misura esigua). La posizione degli italiani è più vicina a quella di francesi e spagnoli con una prevalenza di cittadini che percepiscono l'uguaglianza come una conquista ancora da ottenere (54 per cento). Tra i cittadini europei circa il 57 per cento degli uomini, rispetto al 45 per cento delle donne, pensa che l'uguaglianza sia stata raggiunta, ne sono fortemente persuasi il 15 per cento degli uomini e il 9 per cento delle donne. In Italia il divario tra le opinioni di uomini e donne è maggiore e pari a ben 17 punti percentuali (il 48 per cento degli uomini e il 31 per cento delle donne ritiene che la parità sia stata raggiunta in politica).

Per quanto riguarda la sfera del lavoro, oltre due terzi di intervistati in Finlandia (70 per cento), Grecia (69 per cento) e Danimarca (68 per cento) ritengono che l'uguaglianza di genere sia stata raggiunta nella propria nazione; la stessa quota di francesi e spagnoli, invece, pensa l'opposto. In Italia, in cui il tasso di occupazione delle donne è tra i più bassi d'Europa[32], una lieve maggioranza ritiene che le diseguaglianze siano ancora esistenti (54 per cento)[33]. Se si guardano le medesime opinioni per sesso dei rispondenti, in Europa il 55 per cento degli uomini ritiene sia stata raggiunta la parità, contro il 42 per cento delle donne. Anche in Italia la percezione di uomini e donne è molto distante: a ritenere che nel nostro Paese vi sia uguaglianza di genere nell'ambito lavorativo è circa la metà degli uomini (51 per cento) e meno di un terzo delle donne (31 per cento). Inoltre, al crescere dell'età diminuisce la percentuale di chi ritiene la parità un obiettivo centrato.

Nelle posizioni apicali di aziende e organizzazioni, la percezione della persistenza di disuguaglianze è maggiore che negli altri ambiti, benché vi siano differenze sensibili nei vari paesi. I cittadini greci sono i più convinti che la parità di genere sia stata raggiunta (61 per cento), seguiti da finlandesi e danesi (per entrambi nel 58 per cento dei casi). Spagnoli e francesi, come nelle precedenti valutazioni, si confermano i più critici nella valutazione sulla propria situazione (circa sette cittadini su dieci in entrambi i paesi). In Italia, similmente alla Svezia, si osserva una maggiore propensione a valutazioni negative: il 58 per cento ritiene l'uguaglianza non ancora raggiunta (Figura 1.1.9). Si conferma, anche in questo caso, una differenza nelle percezioni tra maschi e femmine. La metà degli uomini europei pensa che esista una situazione di uguaglianza, rispetto al 37 per cento delle donne. In Italia si riscontra un divario maggiore: solo il 27 per cento delle donne, rispetto al 45 per cento degli uomini, è soddisfatto della situazione attuale.

Non è infrequente che le percezioni siano distorte rispetto alla realtà osservata, ossia che si sovrastimi o sottostimi l'entità di alcuni fenomeni e ciò avviene riguardo a questioni quali la disoccupazione, la criminalità, l'immigrazione. Nel caso dell'Italia e della parità di genere, invece, sembra esserci una certa sintonia tra percezione e realtà. Ciò è particolarmente evidente nell'ambito del lavoro e della politica, in particolare tra le donne. Per esempio, più di sei italiane su dieci pensano che l'uguaglianza non sia stata raggiunta nel mondo del lavoro e nella politica; in una graduatoria tra i paesi dell'Europa occidentale, solo le spagnole e le francesi ritengono di essere in una posizione più svantaggiata rispetto alla nostra. In effetti, l'indice di uguaglianza di genere dell'EIGE per il sotto-dominio della partecipazione lavorativa pone l'Italia all'ultimo posto dei paesi dell'UE, mentre nelle posizioni decisionali a livello politico è al penultimo posto.

[32] Per una disamina più approfondita sull'occupazione da un punto di vista di genere confrontare il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro" di questa relazione.

[33] Le domande poste ("Pensa che in Italia la parità tra i sessi sia stata raggiunta …al lavoro, nelle posizioni di leadership in aziende e altre organizzazioni, in politica?") non approfondivano aspetti specifici degli ambiti sottoposti alla valutazione (per esempio nel caso del lavoro non si faceva riferimento ad aspetti qualitativi in termini di ore lavorate, mobilità verticale, posizioni ricoperte, etc.)

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Riquadro I.I.I Percezione e aspettative dei cittadini UE e italiani sulla parità di genere

La parità di genere è uno dei quindici settori strategici di azione sui quali il Parlamento europeo è periodicamente interessato a conoscere le percezioni e aspettative dei cittadini dei 28 paesi dell'Unione. Alcune evidenze qui riportate provengono dai sondaggi condotti nell'ambito del cd. Eurobarometro[34] e, in particolare, di una ricerca comparativa realizzata nel 2018[35] che chiede agli intervistati un'opinione sull'attuale operato dell'Unione europea in ciascun settore, indipendentemente da una pregressa conoscenza degli interventi e delle competenze dell'Europa sui diversi temi.

I risultati dell'indagine mostrano che **la percezione** dell'impegno dell'UE in tema di parità di genere è piuttosto positiva. L'azione delle istituzioni europee sarebbe adeguata secondo il 46 per cento dei cittadini, sebbene insufficiente per il 40 per cento ed eccessiva per il 6 per cento; un residuo 8 per cento non esprime il proprio giudizio. La parità di genere risulta essere il settore per il quale emerge la soddisfazione maggiore, quasi a pari merito con la fornitura energetica e la sicurezza energetica e, in particolare, con livelli di soddisfazione molto superiori rispetto a quanto rilevato per temi come il fenomeno migratorio, la lotta alla frode fiscale e alla disoccupazione, per i quali nemmeno un cittadino su tre ritiene l'azione dell'UE adeguata (Figura I.I.I.1).

Il relativamente elevato grado di gradimento espresso sulla parità di genere cela, tuttavia, una differenza significativa tra le risposte fornite dagli uomini e dalle donne. Sono infatti più gli uomini a ritenere l'impegno dell'UE adeguato (poco più della metà degli uomini e circa quattro donne su dieci) e, all'opposto, sono più le donne a considerarla insufficiente (quasi la metà delle donne e solo poco più di un terzo degli uomini). Questa divergenza tra i sessi potrebbe dipendere dalla maggiore consapevolezza da parte delle donne degli ostacoli che ancora si frappongono nel percorso verso la parità (Figura I.I. I.5).

Tra i vari paesi europei, i cittadini di Lettonia, Polonia e Romania esprimono le valutazioni maggiormente positive (rispettivamente 64 per cento, 62 per cento e 60 per cento esprimono la propria soddisfazione), contrariamente ai portoghesi, spagnoli e svedesi che risultano i più critici (rispettivamente il 62 per cento, il 61 per cento e il 57 per cento considerano l'impegno UE insufficiente) (Figura I.I. I.2).

Per tutti i domini sottoposti al giudizio degli intervistati, a eccezione di quello sulla promozione della democrazia e della pace nel mondo, i dati relativi all'Italia indicano una costante prevalenza di coloro che ritengono insufficiente l'azione dell'UE. Questo è vero anche per la parità di genere, che appare una tema particolarmente divisivo con il 42 per cento di italiani che giudica con soddisfazione l'azione dell'UE contro il 45 per cento che la considera insufficiente – in contro tendenza quindi con gli altri paesi. Sebbene il 10 per cento degli italiani non esprima un giudizio sulla parità di genere, rispetto alla stessa percentuale osservata negli altri settori (quasi sempre superiore) si può affermare che gli intervistati hanno e vogliono esprimere la propria opinione a riguardo. Si conferma un divario marcato tra le risposte fornite dagli uomini e dalle donne: la percentuale di italiani con

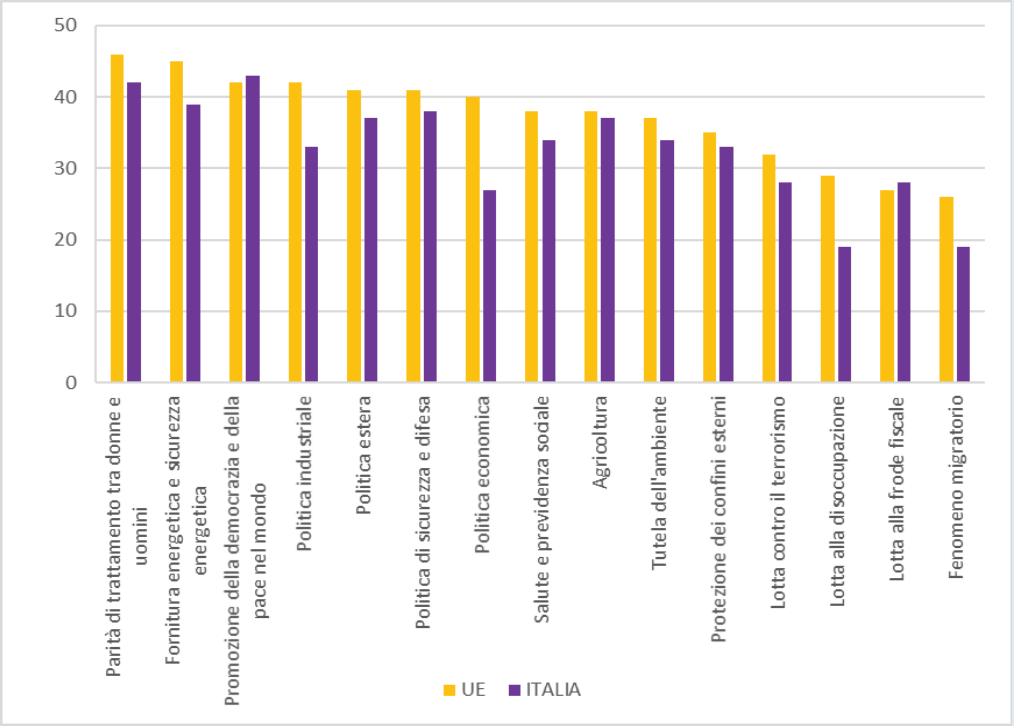
[34] L'Eurobarometro effettua sondaggi semestrali sul punto di vista dei cittadini europei su varie tematiche a partire dal 1973 per conto della Commissione europea. Nel 2007 il Parlamento europeo ha istituito un proprio piano di indagini concentrate sulla percezione e sulle aspettative dei cittadini nei confronti degli interventi dell'Unione europea e delle principali sfide che quest'ultima si trova ad affrontare.

[35] L'indagine è stata commissionata ad un anno dalle elezioni europee del 2019 con lo scopo, tra l'altro, di contribuire a dettare l'agenda sulle priorità politiche del nuovo mandato. La rilevazione è stata effettuata da Kantar Public, tramite interviste personali svolte dall'11 al 22 aprile 2018 a 27.601 cittadini europei di età superiore ai 14 anni. Cfr. "La democrazia in movimento. Elezioni europee: a un anno dal voto", Sondaggio Eurobarometro 89.2 del Parlamento europeo. https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/it/be-heard/eurobarometer/eurobarometer-2018-democracy-on-the-move.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

un'opinione positiva sull'impegno dell'UE è di nove punti percentuali maggiore di quella delle italiane (47 per cento di uomini rispetto al 38 per cento di donne). Tale differenza è ancora più accentuata tra i cittadini di Danimarca e Finlandia in cui la quota di uomini con valutazione positiva è superiore di sedici punti percentuali; si attenua di molto, invece, tra gli austriaci (due punti percentuali) (Figure I.I.I.2 e I.I.I.5).

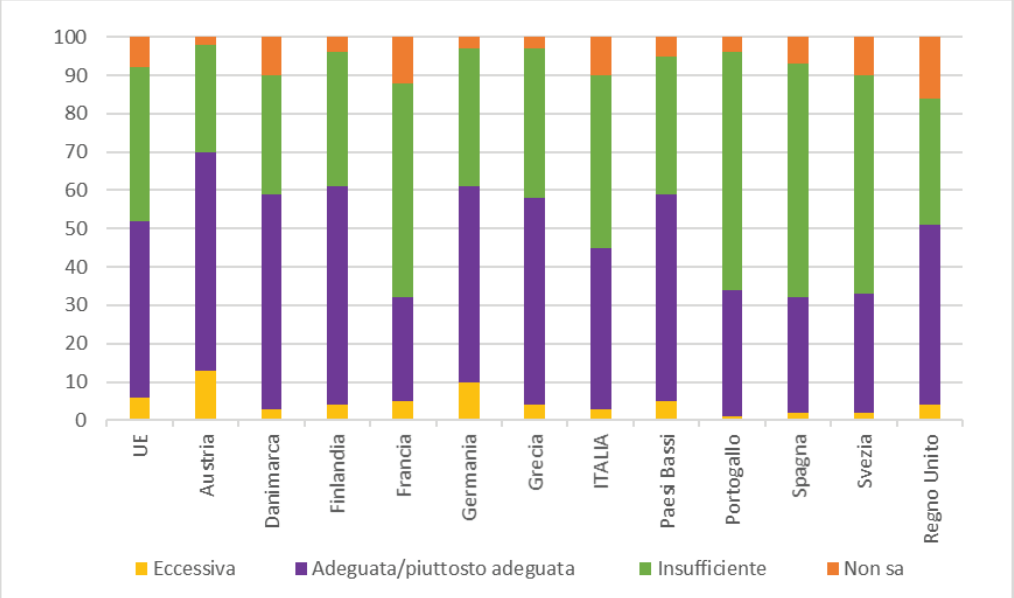
Figura I.I.I.1 Percentuale di intervistati che valutano l'attuale azione dell'Unione europea "Adeguata/piuttosto adeguata" per ciascun settore strategico.



Fonte: Eurobarometro 89.2 (2018) del Parlamento europeo.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura I.I.I.2 Percentuale di risposte relativamente all'attuale azione dell'Unione europea nel settore strategico della parità di genere.



Fonte: Eurobarometro 89.2 (2018) del Parlamento europeo.

In termini di **aspettative**, la promozione della parità di genere è considerata meritevole di impegno superiore da parte delle istituzioni europee per circa due terzi dei cittadini (65 per cento) al pari di settori come quello della fornitura energetica e della sicurezza energetica e perfino più pregnante rispetto a temi di politica industriale, agricoltura, politica estera ed economica (Figura I.I. I.3).

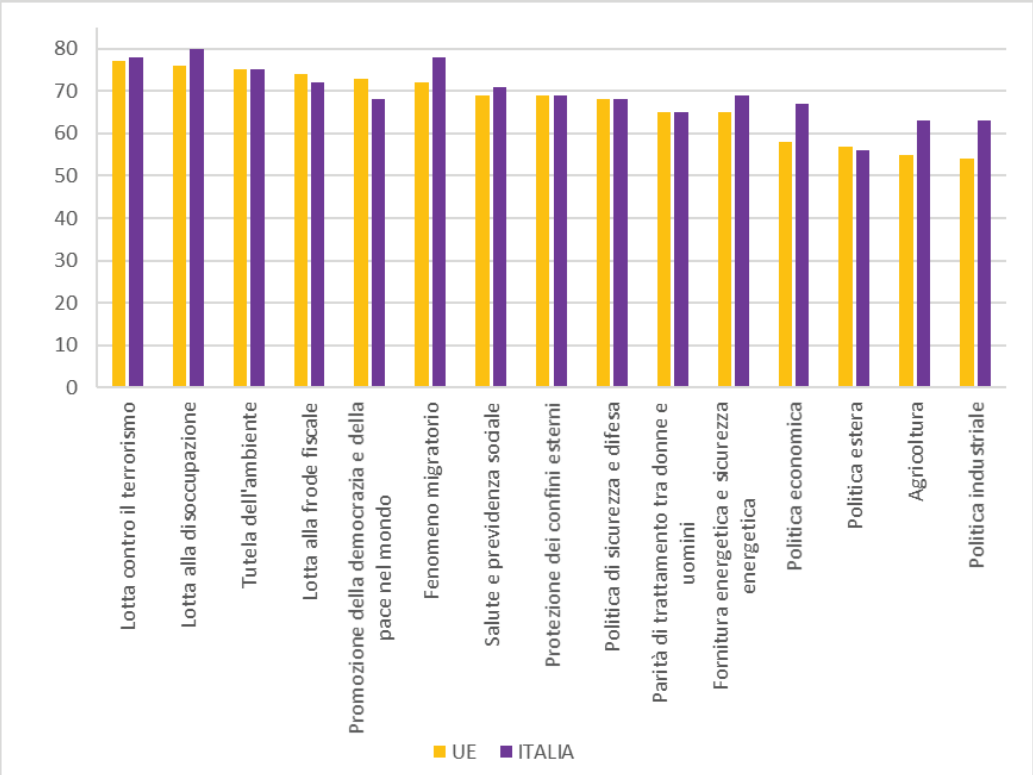
Anche in questo caso si nota una differenza di aspettative secondo il genere dei rispondenti, che è tuttavia inferiore a quella relativa alla percezione dell'azione attuale dell'UE: richiedono infatti un maggiore impegno il 68 per cento delle donne contro il 62 per cento degli uomini (Figura I.I. I.5).

Nei singoli Stati, la richiesta di un maggior impegno dell'Europa proviene quasi sempre più dalle donne, con divari molto evidenti in Germania e Austria (53 per cento di austriache e 37 per cento di austriaci, 67 per cento di tedesche e 48 per cento di tedeschi); in Svezia e in Spagna si osservano percentuali quasi equivalenti; in particolare, in Spagna e in modo ancora più evidente nel Regno Unito si osserva una percentuale persino maggiore per gli uomini[36] (Figura I.I. I.5).

[36] Sempre in base ai dati Eurobarometro, l'età influisce sulle aspettative relative a un maggiore impegno europeo sul tema della pari opportunità: tra i giovani di età compresa tra 15 e 24 anni vi è la percentuale più alta di favorevoli (69 per cento), mentre tra gli ultra settantacinquenni vi è quella più bassa (61 per cento).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura I.I.I.3 Percentuale di intervistati che vorrebbero un maggiore intervento dell'Unione europea di quello attuale in ciascun settore strategico.



Fonte: Eurobarometro 89.2 (2018) del Parlamento europeo.

Le differenze nazionali sono più marcate quando si tratta di aspettative sull'intervento futuro dell'UE che sulla percezione dell'azione attuale. Circa l'80 per cento dei cittadini di Spagna, Portogallo e Svezia vorrebbe interventi più incisivi per promuovere la parità di genere, mentre all'opposto in Austria e Danimarca tale percentuale è intorno al 50 per cento (Figura I.I.4). Ancora più bassa è la quota di cittadini estoni e lituani che auspica un'Europa più interventista su questo tema (inferiore al 40 per cento). I dati per l'Italia appaiono esattamente in linea con quelli europei (65 per cento). In particolare, gli italiani chiedono una maggiore azione dell'UE, soprattutto nelle aree in cui si sentono maggiormente preoccupati. In generale una grande maggioranza di cittadini si aspetta che l'UE intervenga più di quanto non faccia attualmente in tutti i settori. Tuttavia la lotta alla disoccupazione (80 per cento), la questione migratoria (78 per cento), la lotta al terrorismo (78 per cento) e la tutela dell'ambiente (75 per cento) appaiono come le tre aree chiave in cui l'UE dovrebbe intervenire in via prioritaria. Per l'Italia si registra una lieve differenza di genere (67 per cento di donne e 63 per cento di uomini)[37] (Figure I.I. I.4 e I.I. I.5).

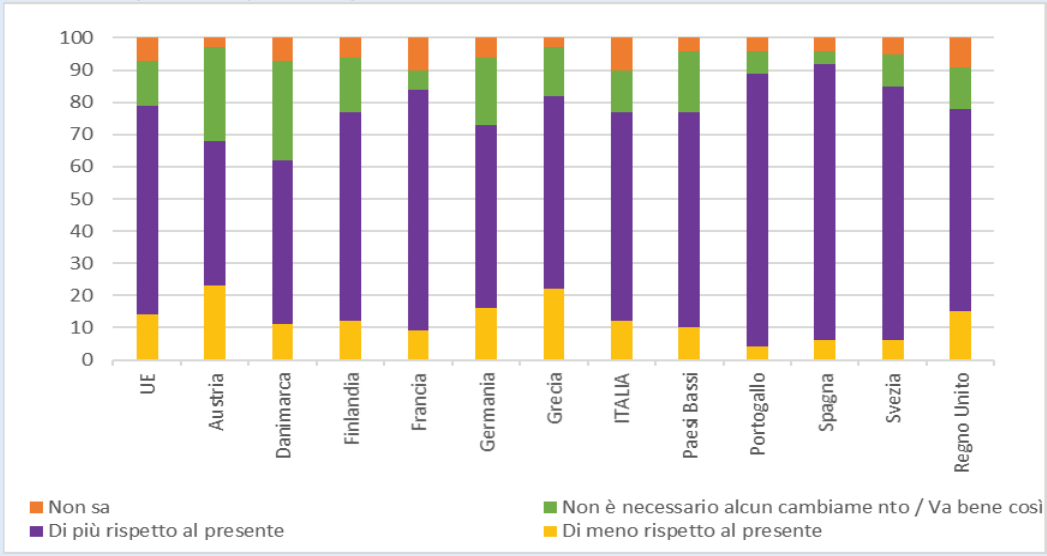
[37] In Italia si registra, inoltre, una più accentuata differenza con riferimento alle diverse classi di età (74 per cento di giovani tra i 15 e i 24 anni e 59 per cento di adulti ultra 55-enni)

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Dati relativi al 2019 confermano queste posizioni[38] e rivelano come almeno il 71 per cento dei cittadini europei e il 66 per cento di quelli italiani auspicano che vengano prese maggiori decisioni a livello europeo sulla parità di genere.

Nel lasso di tempo di appena due anni rispetto alla precedente indagine[39] si è assistito, a livello europeo, a un cambiamento notevole nel desiderio di un'Unione più interventista: la quota di cittadini favorevoli a un maggiore sforzo per realizzare la parità di genere è aumentata di dieci punti percentuali. Questa variazione positiva, tuttavia, non ha interessato l'Italia, paese in cui la percentuale di favorevoli è rimasta pressoché costante. In Irlanda, al contrario, vi è stato l'aumento più consistente, pari a diciotto punti percentuali (dal 57per cento nel 2016 al 75 per cento nel 2018).

Figura I.I. I.4 Percentuale di risposte relativamente all'intervento futuro dell'Unione europea nel settore strategico della parità di genere.



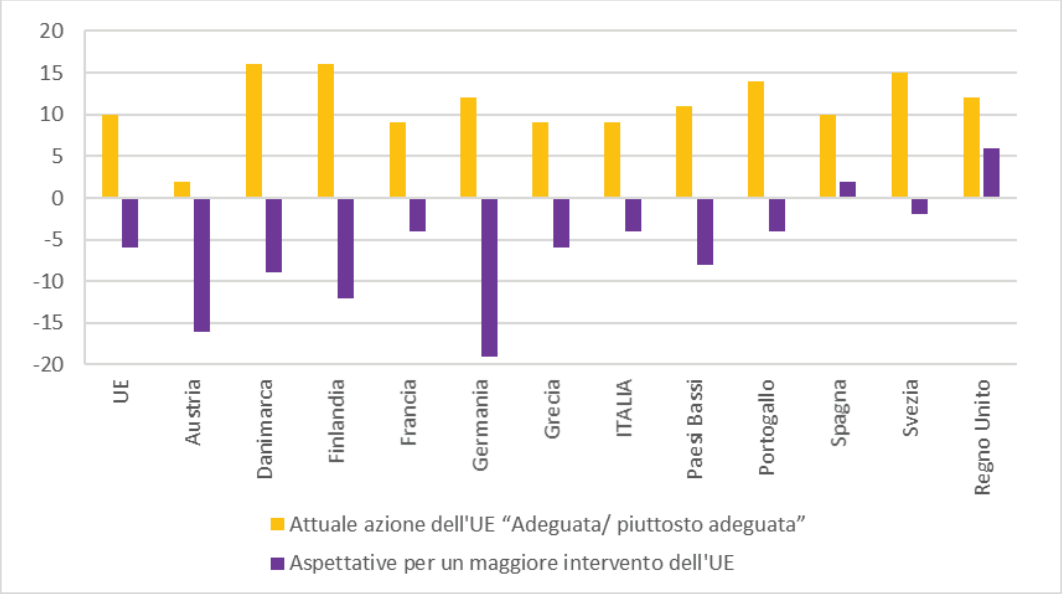
Fonte: Eurobarometro 89.2 (2018) del Parlamento europeo.

[38] Indagine Eurobarometro Standard 91 condotta dal 7 giugno al 1° luglio 2019 per conto della Commissione Europea. L'Eurobarometro Standard è una serie di sondaggi transnazionali e longitudinali concepita per confrontare le varie opinioni all'interno degli stati membri dell'Unione europea. L'edizione Standard si svolge due volte l'anno, una in autunno e una in primavera. Nonostante il numero delle domande sia aumentato nel corso degli anni, il programma cerca di mantenere la maggior parte del sondaggio invariato per far sì che le varie edizioni possano essere confrontate tra di loro.

[39] Indagine Eurobarometro 85.1 del Parlamento europeo condotta nel 2016.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura I.I.I.5 Divario di genere* di intervistati che valutano l'attuale azione dell'Unione europea "Adeguata/piuttosto adeguata" e di intervistati che vorrebbero un maggiore intervento dell'Unione europea nel settore strategico della parità di genere.



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

Fonte: Eurobarometro 89.2 (2018) del Parlamento europeo.

Gli stereotipi sull'immagine e il ruolo di uomini e donne sono consolidati culturalmente e in Italia appaiono più radicati che in altri paesi (a eccezione della Grecia). Tra gli italiani si evidenzia, in particolare, la differente percezione che uomini e donne hanno del ruolo della donna nell'ambito della famiglia a fronte di un sostanziale accordo sul ruolo dell'uomo.

Poiché le idee preconcette sull'immagine e sul ruolo di donne e uomini nella società contribuiscono al perpetuarsi delle disuguaglianze, è interessante comprendere quanto l'opinione comune sia d'accordo o in disaccordo con alcuni tipici stereotipi di genere. Tra questi si annoverano quelli relativi ai seguenti temi: se sia accettabile che gli uomini piangano, se le donne siano più propense degli uomini a prendere decisioni sulla base delle emozioni, se il ruolo più importante di un uomo sia quello di guadagnare denaro e se il ruolo più importante di una donna sia quello di occuparsi della casa e della famiglia. Secondo i dati 2017 dell'Eurobarometro[40], a livello di Unione europea, su queste tematiche sembrano affiorare divergenze marginali tra le opinioni di uomini e donne, al contrario di quanto invece rilevato a livello nazionale e a conferma della dimensione fortemente culturale degli stereotipi.

In quasi nove casi su dieci i cittadini europei ritengono che sia accettabile per gli uomini piangere, con proporzioni che vanno dal 99 per cento in Svezia e 98 per cento nei Paesi Bassi e in Finlandia all'80 per cento in Grecia e al 79 per cento in Austria. L'Italia si avvicina al valore medio europeo (85

[40] Edizione speciale dell'Eurobarometro 465 "Special Eurobarometer 465 – Wave EB87.4 - Gender Equality, 2017.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

per cento) con un più forte contributo da parte delle donne a tale risultato medio (88 per cento rispetto all'83 per cento degli uomini).

Sebbene con minore intensità, la maggioranza dei cittadini europei ritiene che le donne siano più propense degli uomini a prendere decisioni sulla base delle proprie emozioni (un quarto ne è fermamente convinto e il 44 per cento ne è abbastanza convinto). Nei paesi dell'Est Europa (Ungheria, Repubblica Ceca, Slovacchia, Bulgaria e Lettonia) quest'opinione è più radicata (superiore all'80 per cento); evidenze simili si registrano in Portogallo e in Italia (79 per cento entrambi), mentre il sostegno a tale opinione appare nettamente più debole per gli svedesi (47 per cento), gli spagnoli (53 per cento) e i francesi (57 per cento).

Con riferimento all'affermazione sul fatto che il ruolo primario della donna sia occuparsi della cura della casa e della famiglia emergono percezioni molto diverse tra i diversi paesi e a livello europeo, complessivamente, il 54 per cento dei cittadini non è d'accordo (il 44 per cento lo è). In alcuni paesi dell'Est Europa (Bulgaria, Ungheria, Polonia, Repubblica ceca) è concorde quasi l'80 per cento, segue la Grecia con il 69 per cento e l'Italia con il 51 per cento. Tuttavia, l'Italia è il paese nel quale le donne, molto più degli uomini, hanno interiorizzato tale stereotipo (lo condivide il 53 per cento delle donne rispetto al 40 per cento degli uomini). Valutazioni nettamente diverse si hanno nei paesi del Nord Europa, nei quali solo per una minoranza di cittadini il ruolo primario della donna è connesso alla famiglia: 11 per cento in Svezia, 14 per cento in Danimarca e 15 per cento nei Paesi Bassi.

Analogamente, sul fatto che il ruolo più importante per un uomo sia guadagnare denaro non vi è un chiaro consenso a livello europeo (il 43 per cento è d'accordo). Sono più propensi a crederlo in Grecia (65 per cento) e in Italia (57 per cento), al contrario di Svezia (10 per cento), Danimarca (17 per cento) e Paesi Bassi (18 per cento). In Italia, così come negli altri paesi europei, gli uomini hanno più probabilità di incorrere in questo stereotipo (61 per cento degli uomini rispetto al 54 per cento delle donne).
Tramite un indice composito[41] delle dimensioni citate si può cogliere una visione sintetica delle tendenza ad accettare gli stereotipi di genere. L'indice suggerisce che essi appaiono radicati maggiormente in Grecia (9,9), Italia (8,6), Austria e Portogallo (7,2 in entrambi i casi). Al contrario, l'inclinazione verso gli stereotipi di genere considerati è più bassa in Svezia (3,0), Danimarca (4,4) e Paesi Bassi (4,6) (Figura 1.1.10). L'indice conferma, inoltre, che a livello europeo non sussistono differenze sostanziali di opinione legate al genere, mentre in Italia gli stereotipi appaiono più diffusi tra gli uomini che tra le donne (in un intervallo tra 0 e 20, l'indice assume valore 9 per gli uomini e 8,2 per le donne). Emergono, invece, sia a livello europeo che italiano divari di opinioni tra le diverse classi di età, evidenziando come le giovani generazioni aderiscano meno agli stereotipi rispetto a quelle più anziane[42]. Inoltre, nei paesi in cui gli stereotipi sono meno radicati, i cittadini tendono a essere più critici sui progressi raggiunti in tema di parità di genere, in particolare con riferimento all'accesso alle posizioni apicali in aziende e organizzazioni (ad esempio in Svezia, Spagna e Francia).

Nel complesso, l'esame delle percezioni sul tema della parità di genere segnala come a livello europeo e nazionale vi sia una maggioranza di individui che sente la necessità di promuoverla

[41] L'indice è stato costruito dando a ciascuna risposta un punteggio compreso tra 0 e 5, dove "5" indica "Completo accordo" con lo stereotipo. È stato quindi calcolato un indice medio per ciascun paese; maggiore è il valore dell'indice, maggiore è l'accettazione dello stereotipo di genere.

[42] Tali evidenze trovano conferma, a livello nazionale, anche nella rilevazione statistica "Gli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale" Anno 2018, realizzata dall'Istat nel quadro di un Accordo di collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio, cfr. https://www.istat.it/it/files//2019/11/Report-stereotipi-di-genere.pdf, che viene analizzata in maggiore dettaglio nella sezione 1.6 sul contrasto alla violenza di genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

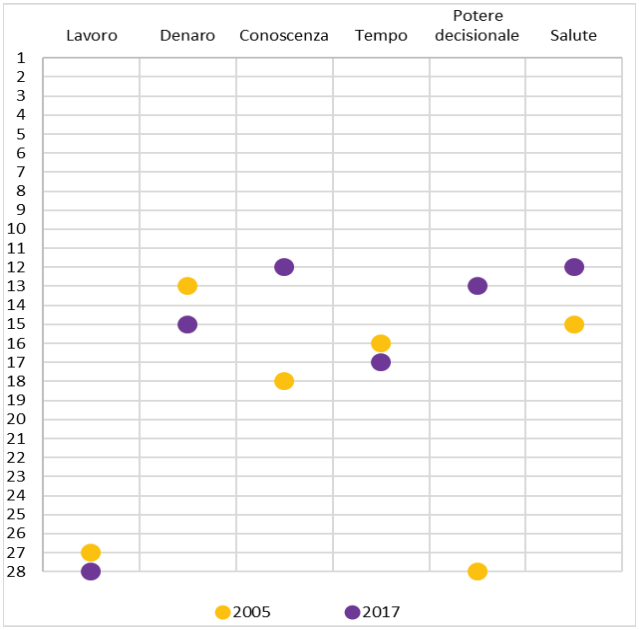
maggiormente, soprattutto nell'ambito del lavoro e dell'accesso alle posizioni apicali nelle aziende e nelle organizzazioni. Tale esame mostra anche su quale terreno sarebbe opportuno continuare a impegnarsi, nonostante resistenze al cambiamento derivino proprio dal marcato radicamento di alcuni stereotipi di genere tra la popolazione. La constatazione che una grande maggioranza di cittadini sia concorde nel ritenere che le decisioni prese dalle donne siano basate sull'emotività evidenzia, in particolare, un ulteriore ostacolo al riconoscimento della capacità delle donne di autodeterminarsi e di ricavarsi un ruolo in qualunque settore della vita pubblica. In questo quadro generale, inoltre, gli stereotipi di genere appaiono ancora più radicati in Italia, con una prevalenza tra gli uomini e le generazioni più numerose, ossia quelle anziane.

Ciò trova conferma, ad esempio, nell'indice sugli stereotipi associati alle donne in politica, che fornisce una visione complessiva della tendenza ad accettare alcuni luoghi comuni sulle donne in politica[43]. Gli stereotipi degli italiani sul ruolo della donna in politica sono molto più radicati che negli altri paesi europei, eccetto che in Grecia, dove la situazione appare analoga. Più in dettaglio, in Italia e in Grecia l'indice è pari a 8,7, rispetto al valore medio di 6,7 e al valore della Francia di 5,1 e quello della Svezia di 3,9.

[43] L'indice è stato costruito in base al grado di accordo rispetto a 5 affermazioni: 1. Le donne sono meno interessate degli uomini ai posti di responsabilità in politica. 2. Gli uomini sono più ambiziosi delle donne. 3. Le donne hanno meno libertà a causa delle loro responsabilità familiari. 4. La politica è dominata da uomini che non nutrono abbastanza fiducia nelle donne. 5. Le donne non hanno le qualità e le competenze necessarie per assumere delle posizioni di responsabilità in politica. A ciascuna risposta è stato attribuito un punteggio compreso tra 0 e 5, dove "5" indica "Completo accordo" con lo stereotipo. È stato quindi calcolato un indice medio per ciascun paese; maggiore è il valore dell'indice, maggiore è l'accettazione dello stereotipo di genere.

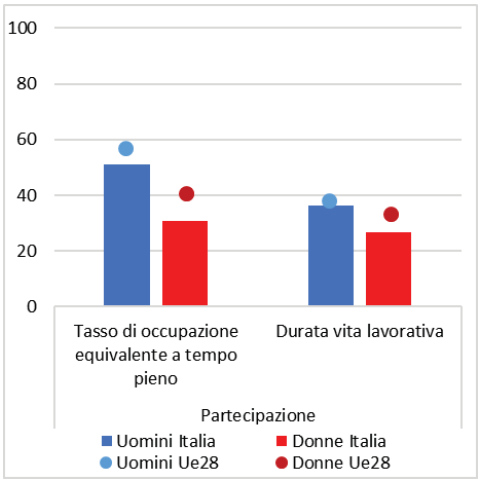
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.1.1 Posizionamento dell'Italia tra i 28 paesi UE, per dominio. Anno 2005 – 2017.

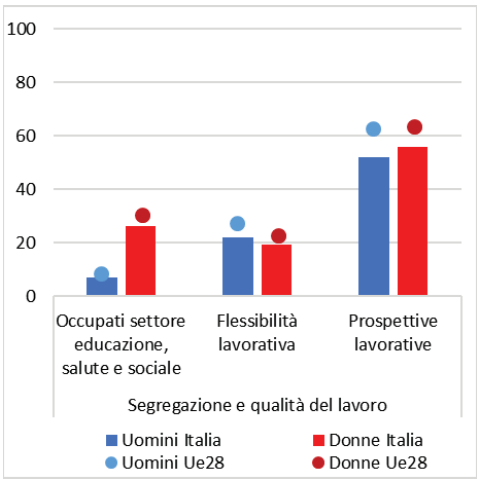


Fonte: EIGE, "Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line"

Figura 1.1.2 Indicatori EIGE nel dominio del lavoro, per genere. Anno 2017.



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

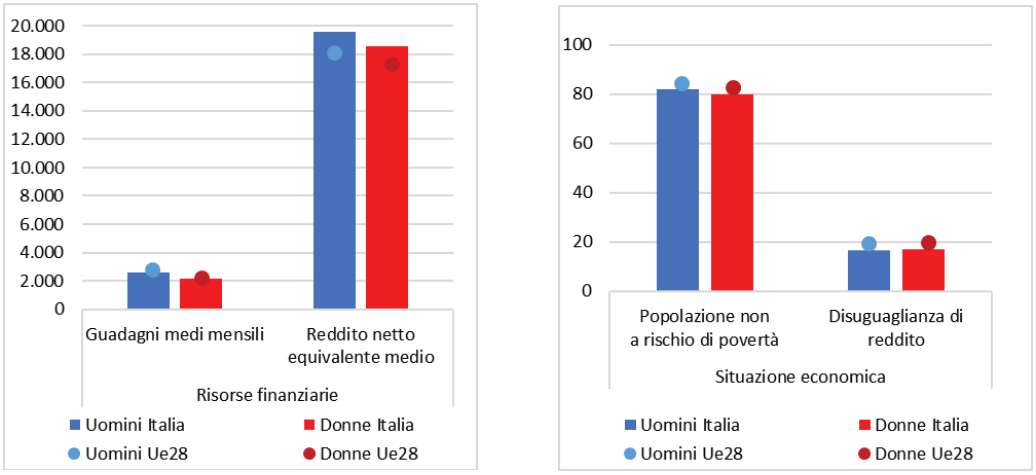


Unità di misura: valori percentuali per gli occupati del settore educazione, salute e sociale e per flessibilità oraria sul posto di lavoro; punteggio da 0 a 100 per l'indice di prospettive lavorative

Fonte: EIGE, "Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line"

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

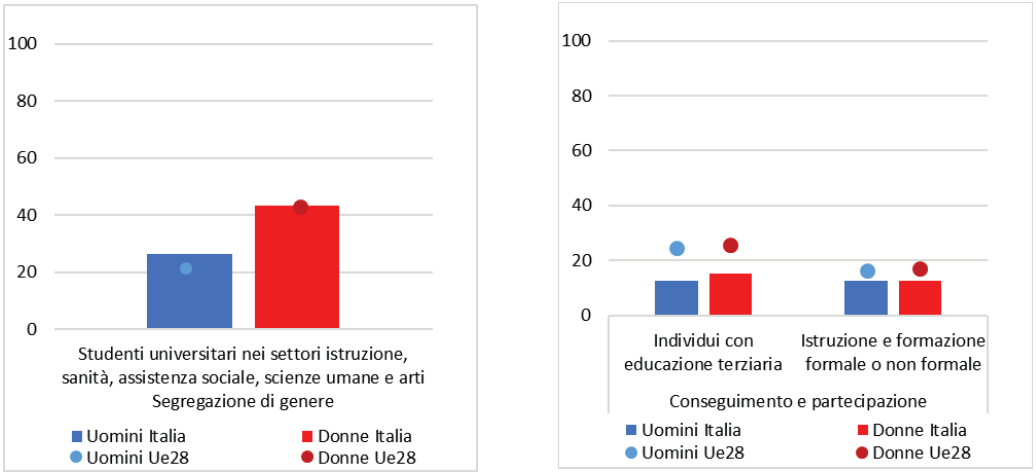
Figura 1.1.3 Indicatori EIGE nel dominio del denaro, per genere. Anno 2017.



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

Fonte: EIGE, "Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line"; la fonte dei guadagni medi mensili la European Union Structure of Earnings Survey (SES), anno 2014, mentre quella degli altri tre indicatori è EU-SILC, anno 2017.

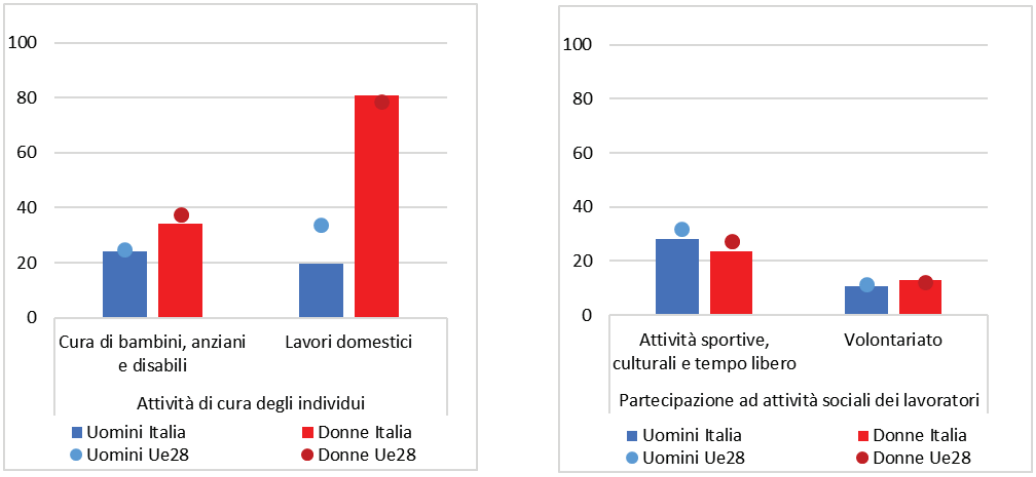
Figura 1.1.4 Indicatori EIGE nel dominio della conoscenza, per genere. Anno 2017.



Fonte: EIGE, "Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line"

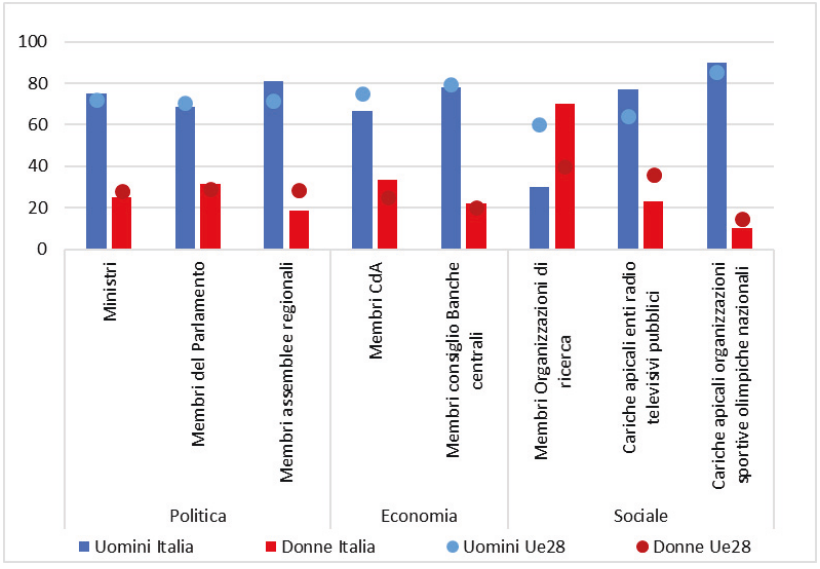
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.1.5 Indicatori EIGE nel dominio del tempo, per genere. Anno 2017.



Fonte: EIGE, "Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line"

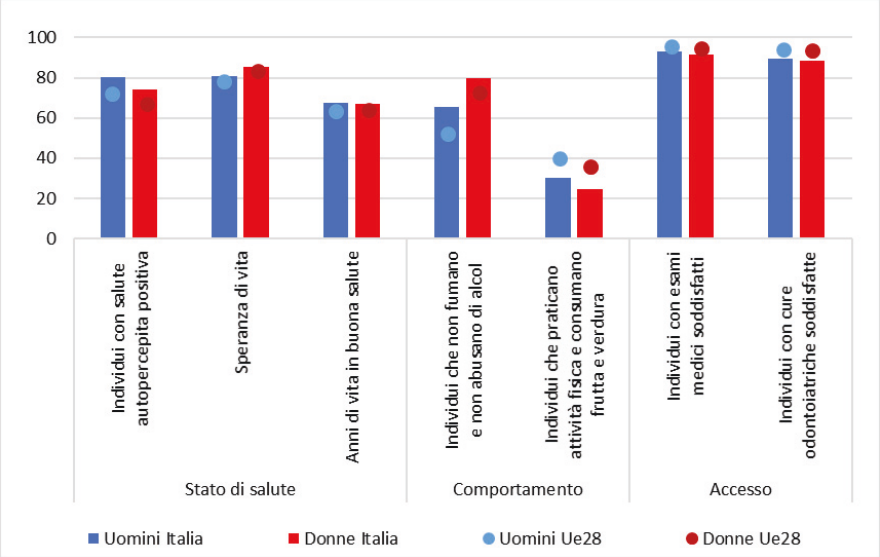
Figura 1.1.6 Indicatori EIGE nel dominio del potere decisionale, per genere. Anno 2017.



Fonte: EIGE, "Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line"

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

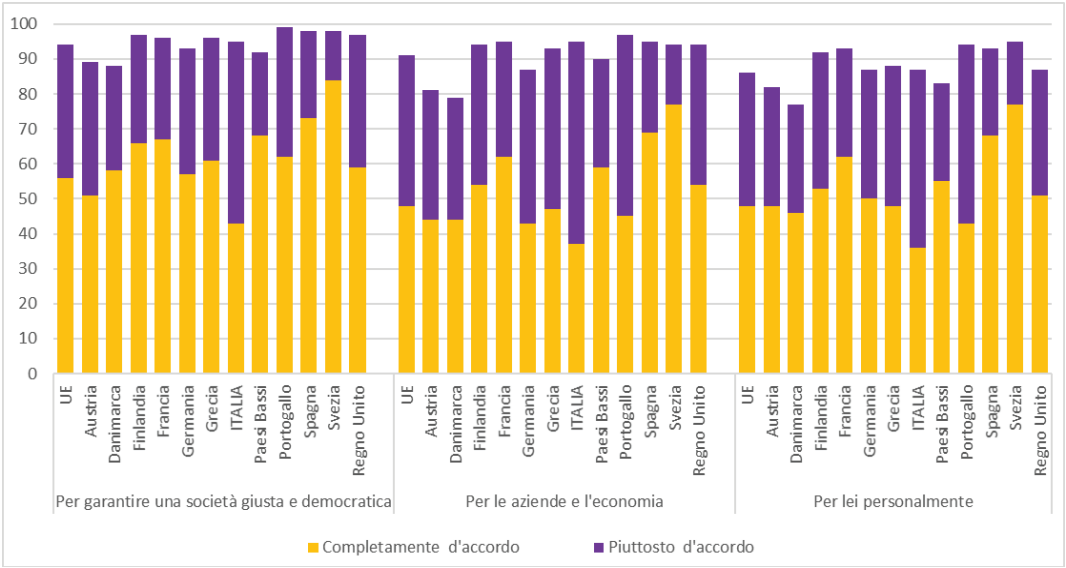
Figura 1.1.7 Indicatori EIGE nel dominio della salute, per genere. Anno 2017.



(*) Unità di misura: valori percentuali per la percezione positiva della salute, per i sotto-domini del comportamento e dell'accesso; anni per speranza di vita e speranza di vita in buona salute alla nascita.

Fonte: EIGE, "Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line"

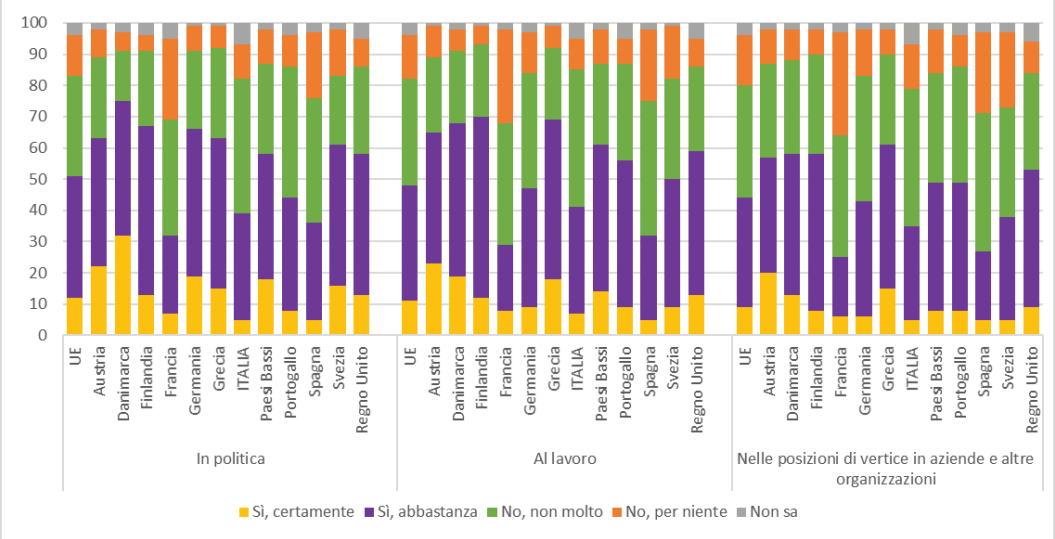
Figura 1.1.8 Percentuale individui "Completamente/Piuttosto d'accordo" con alcune affermazioni relative alle finalità di perseguire la parità di genere.



Fonte: Special Eurobarometer 465– Wave EB87.4 - Gender Equality 2017

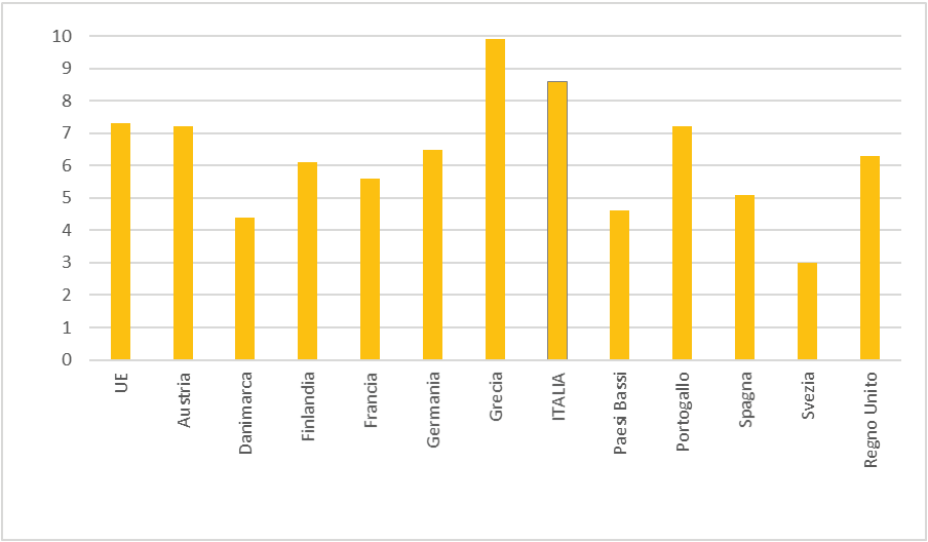
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.1.9 Percezione del raggiungimento della parità di genere nel proprio paese in tre ambiti.



Fonte: Special Eurobarometer 465– Wave EB87.4 - Gender Equality 2017

Figura 1.1.10 Indice sintetico di stereotipo di genere.



Fonte: Special Eurobarometer 465– Wave EB87.4 - Gender Equality 2017

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

1.2 Il mercato del lavoro

La partecipazione delle donne nel mercato del lavoro è in miglioramento in Italia e l'occupazione femminile ha superato nel 2019 la soglia del 50 per cento. Rimane tuttavia ancora lontana dai livelli di altri paesi europei (la media dell'UE-28 è al 64,1 per cento) e il divario rispetto agli uomini è ancora rilevante, sia in termini di occupazione che di retribuzione.

Sono le donne tra i 45 e i 54 anni ad aver maggiormente beneficiato dell'aumento dell'occupazione femminile negli ultimi anni, mentre rimangono indietro le più giovani e residenti al Sud e nelle Isole. Diminuiscono le donne scoraggiate nella ricerca di un'occupazione anche se rimane un fenomeno rilevante tra le giovani. Le donne che hanno figli incontrano ancora difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro. Rispetto alle donne occupate senza figli, le lavoratrici con figli sotto i 5 anni sono solo tre su quattro. Anche nelle condizioni di lavoro persistono rilevanti differenze tra le donne e gli uomini. Le lavoratrici in *part-time* sono in aumento e nel 60 per cento dei casi non è una scelta. In circa un caso su nove le donne sono impiegate in lavori con bassa paga e in più di un caso su quattro risultano sovraistruite. Rimane bassa la presenza femminile nel mondo delle professioni e dell'imprenditoria nonostante gli interventi del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese. La maggior parte delle donne sono dipendenti e impiegate nel commercio, nella sanità e nell'istruzione.

Continuano ad aumentare le donne che lavorano ma molta strada rimane da fare per favorire il loro accesso al mercato. Sono soprattutto le donne tra i 45 e i 54 anni a contribuire alla maggiore occupazione femminile; rimangono indietro le più giovani e le residenti al Sud e nelle Isole.

Nel 2019 il tasso di occupazione femminile, dato dal rapporto tra le donne occupate e la popolazione femminile in età lavorativa (ossia tra i 15 e 64 anni), ha superato per la prima volta il valore del 50 per cento, con un incremento di 0,6 punti percentuali rispetto al 2018. Viene pertanto confermato l'andamento positivo dell'occupazione per le donne che in Italia è in aumento costante dal valore di 46,5 per cento registrato nel 2013 (Figura 1.2.1). Si tratta di dati incoraggianti sebbene la composizione geografica e per classi di età e il confronto con altri paesi, rilevano come molta strada rimane da fare per favorire l'accesso delle donne al mondo del lavoro e superare il divario retributivo rispetto agli uomini.

L'aumento occupazionale femminile ha riguardato principalmente le donne meno giovani, tra i 45-54 anni, che nel 2019 sono risultate occupate per il 62,3 per cento del totale (+1,5 punti percentuali rispetto al 2018). Sono occupate in egual misura anche le donne tra i 35-44 anni (62,4 per cento nel 2019) ma quest'ultime hanno subito una lieve riduzione rispetto all'anno precedente. Nel 2019, le giovani sotto i 34 anni e le donne oltre i 55 anni hanno un tasso di occupazione pari rispettivamente al 35,9 per cento e al 44,6 per cento, in entrambi casi in lieve miglioramento rispetto all'anno precedente (era rispettivamente pari al 35,2 per cento e al 43,9 per cento). Nonostante l'aumento di 0,7 punti percentuali, la bassa occupazione delle donne più giovani rimane quindi una criticità rilevante del mercato del lavoro italiano, mentre la quota di lavoratrici over 55 continua a riflettere l'allungamento dell'età pensionabile derivante dalla riforma pensionistica del 2011 (decreto legge n. 201 del 2011, cd. riforma Fornero) (Figura 1.2.2).

La differenza tra l'occupazione femminile e quella maschile è in lieve riduzione nel 2019 ma rimane una distanza rilevante pari di 17,9 punti percentuali. Si tratta di un divario simile a quello del 2014 - il più basso registrato dal 1977 (17,8 punti percentuali). Questo risultato è tuttavia determinato in buona parte dalla bassa performance dell'occupazione maschile italiana che nel 2019 è pari a 68 per

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

cento senza aver mai recuperato i livelli precedenti alla crisi economico-finanziaria (era pari al 70,1 per cento nel 2008). In sostanza, nell'arco del decennio gli uomini che lavorano sul totale hanno vista una riduzione di 2,1 punti percentuali mentre l'occupazione femminile ha registrato un aumento complessivo di 2,9 punti percentuali (nel 2008 era al 47,2 per cento) (Figura 1.2.3).

Dal confronto con gli altri paesi dell'UE emerge che l'occupazione femminile in Italia è inferiore di 14 punti percentuali rispetto alla media dell'Unione europea e il divario di genere è maggiore di 7,5 punti percentuali. Nel 2019 le donne che lavorano nell'insieme dell'UE-28 sono il 64,1 per cento registrando una differenza rispetto allo stesso dato per gli uomini di 10,4 punti percentuali. Anche negli altri paesi dell'Europa del Sud si rilevano ampi divari di genere nell'occupazione a causa di una più bassa occupazione delle donne. Ad esempio, la Grecia registra un divario di genere nel tasso di occupazione di 18,6 punti percentuali, in diminuzione rispetto ai 19,4 punti del 2018, grazie a una maggiore crescita nell'ultimo anno dell'occupazione femminile (+2 punti percentuali) rispetto a quella maschile (+1,2 punti percentuali). Il Portogallo, invece, pur avendo registrato un lieve peggioramento, rimane un'eccezione, con un divario di genere di appena 6 punti percentuali. I paesi scandinavi registrano i divari di genere occupazionali ancora più contenuti. In particolare, la Finlandia che scende a 2,3 punti percentuali nel 2019 (-0,6 punti percentuali rispetto al 2018) e la Svezia che presenta un divario di 3,4 punti percentuali, in aumento di 0,5 punti percentuali rispetto al 2018a causa di una lieve riduzione dell'occupazione femminile. Tuttavia, tasso di occupazione femminile in Svezia, pari a 75,4 per cento, rimane il più alto nei paesi UE, nella maggior parte dei quali, nell'ultimo decennio, si è osservato un aumento dell'occupazione femminile e una riduzione dei divari di genere. Malta è il paese che ha registrato il risultato più importante in termini di aumento del tasso di occupazione femminile (dal 37,7 per cento del 2008 al 62,6 per cento del 2019). Diversi paesi dell'Europa centrale e dell'Est hanno registrato, inoltre, una crescita dell'occupazione femminile di almeno 8 punti percentuali nell'arco del decennio, mentre la crescita osservata in Italia nello stesso periodo è stata piuttosto debole (meno di 3 punti percentuali). Solo in Grecia e in Danimarca l'occupazione delle donne è diminuita nel periodo considerato (rispettivamente di 1,3 punti percentuali e di 0,4 punti percentuali), partendo tuttavia da due situazioni iniziali totalmente diverse: la Danimarca mantiene, infatti, un elevato tasso di occupazione femminile (pari al 72 per cento), mentre la Grecia registra un valore pari a 47,3 per cento (Figura 1.2.4).

Per l'occupazione femminile emergono performance differenziate anche tra le diverse aree del territorio nazionali. A riguardo si rileva che il tasso di occupazione delle donne settentrionali non solo è il più elevato nel 2019 (pari a 60,4 per cento), ma è anche quello che registra la maggiore crescita annuale (+0,7 punti percentuali rispetto al 2018 rispetto a +0,6 al Centro e +0,4 nel Mezzogiorno). Nonostante la quota di donne che lavorano al Nord sia in linea con la media UE-28, il divario di genere tra donne e uomini al Nord è ben più elevato (15 punti percentuali) di quello complessivo europeo) poiché l'occupazione maschile al Nord è superiore a quelle media dei paesi europei ed è anche cresciuta di più nell'ultimo anno. Il tasso di occupazione femminile nel Mezzogiorno (33,2 per cento) rappresenta poco più della metà di quello al Nord mentre nel Centro Italia è pari a 56,5 per cento ed è trainato soprattutto dalle donne tra i 55 e i 64 anni, per le quali si registra un aumento dell'occupazione di 1,5 punti percentuali da un anno all'altro (Figura 1.2.3).

Le quota di donne che non svolge ricerca attiva di lavoro è in diminuzione, ma è ancora rilevante tra le giovani donne tra i 15 e i 34 anni. Per le donne nella fascia di età 35- 44-anni si registra il divario di genere più ampio in termini di mancata partecipazione al mercato del lavoro. Le donne con figli incontrano maggiori difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro. Rispetto alle donne occupate senza figli, le lavoratrici con figli sotto i 5 anni sono solo tre su quattro.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Il tasso di mancata partecipazione al lavoro della popolazione tra 15 e 64 anni[44]che è calcolato come il rapporto tra la somma di disoccupati e inattivi "disponibili"[45] (persone che non hanno cercato lavoro nelle ultime 4 settimane ma sono disponibili a lavorare) e la somma di forze lavoro (insieme di occupati e disoccupati) e inattivi "disponibili" per la popolazione tra 15 e 74 anni - rappresenta una misura più ampia del tasso di disoccupazione, tenendo conto anche della "disoccupazione latente". Nel 2019 si registra una riduzione dell'indicatore sia per gli uomini (da 16,6 nel 2018 a 15,9 per cento) che per le donne (da 23,6 a 22,6 per cento) e un lieve miglioramento del divario di genere (di 0,3 punti percentuali). Più in dettaglio, si osserva una costante riduzione del tasso di mancata partecipazione dal 2014, anno di svolta per diversi indicatori di performance del mercato del lavoro e in cui il tasso di mancata partecipazione al lavoro ha raggiunto il picco del 27,3 per cento per le donne e del 19,3 per cento per gli uomini. Tuttavia, non sono stati ancora raggiunti i livelli precedenti la crisi economica del 2008 (21,6 per cento per le donne e 10,6 per cento gli uomini) e la riduzione del divario di genere osservata nell'arco del decennio è dovuta soprattutto al più lento miglioramento della componente maschile (Figura 1.1.5).

Osservando la disaggregazione per classe di età, emerge che il tasso di mancata partecipazione raggiunge i livelli più elevati (33 per cento) per le donne più giovani, tra i 15-34 anni, sebbene si registri una riduzione di 1,8 punti percentuali rispetto al 2018. La classe di età 45-54, che ha anche registrato il miglior andamento nell'occupazione nell'ultimo anno, presenta invece minori livelli di mancata partecipazione al lavoro (19,2 per cento nel 2019, in riduzione di 1,4 punti percentuali rispetto al 2018) ma è per le donne sopra i 55 anni di età che si osservano i valori più bassi (14 per cento). Sin dal 2008 per le donne più anziane si rilevano valori più bassi rispetto a quelli delle altre classi di età, con un valore minimo del 12,8 per cento nel 2011. La distribuzione del tasso di mancata partecipazione al lavoro per classi di età segue un andamento analogo per gli uomini. In particolare, sebbene in marcata diminuzione rispetto all'anno precedente, il valore dell'indicatore per i giovani di 15-34 anni nel 2019 si attesta al 27,2 per cento, mentre per gli uomini nella classe di età 45-54 anni tale valore è pari a 11,5 per cento (Figura 1.2.6a e Figura 1.2.6b).

Con riferimento alle disaggregazioni territoriali si osserva che nel Mezzogiorno le donne presentano i maggiori livelli di mancata partecipazione al mercato del lavoro e anche un più ampio divario rispetto agli uomini. Nel 2019 il tasso di mancata partecipazione al Sud e nelle Isole per le donne raggiunge il 41,5 per cento (-0,8 punti percentuali rispetto al 2018) contro il 28,8 per cento per gli uomini (-0,5 punti percentuali rispetto al 2018). Il valore di tale indicatore è meno della metà nel Centro (17,6 per cento per le donne e 12,3 per cento per gli uomini) ed è ancora inferiore al Nord, dove si attesta al 12,7 tra le donne e al 7,9 per cento tra gli uomini (Figura 1.2.7).

La maternità e la cura dei figli sono ancora dei fattori condizionanti per le donne che vogliono entrare nel mondo del lavoro, oppure progettano di rientrarci, dopo la maternità. Il lavoro di cura non retribuito all'interno delle famiglie è svolto in gran parte dalle donne e, nonostante gli interventi in essere per favorire la conciliazione della vita privata e della vita lavorativa e per incentivare gli uomini a partecipare al lavoro domestico e familiare, le madri rimangono sensibilmente meno occupate delle donne senza figli. Il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con

[44] Il tasso di mancata partecipazione al lavoro e l'occupazione relativa delle madri (rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne di 25-49 anni senza figli) 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, cfr. articolo 14 della legge 4 agosto 2016, n. 163.

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

almeno un figlio in età prescolare (0-5 anni) e il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli nel 2019 è pari a 74,3 per cento. Nel 2008 tale rapporto era pari a 72,4 per cento (+1,9 punti percentuali), ma questo aumento non riguarda tutte le classi di età. Le donne più giovani con figli, infatti, hanno le maggiori difficoltà a entrare o a rimanere nel mercato del lavoro rispetto a un decennio fa. Nel 2019 le giovani madri occupate tra i 25 e i 34 anni sono solo il 60,1 per cento delle donne occupate senza figli, mentre nel 2008 erano il 63,8 per cento (-3,7 punti percentuali). Per le madri tra i 35 e i 44 anni la quota sale all'83 per cento e per chi ha tra i 45 ai 49 anni raggiunge il 96,6 per cento (Figura 1.2.8).

La difficoltà di avere un impiego per le donne con figli è particolarmente rilevante nel Sud e nelle Isole dove nel 2019 le lavoratrici con figli tra i 25 e i 49 anni sono il 66,8 per cento delle lavoratrici senza figli con una riduzione di 1,6 punti percentuali rispetto a dieci anni fa. Al Centro e al Nord il rapporto supera invece l'81 per cento nel 2019, registrando un aumento rispetto al decennio precedente (+3,1 punti percentuali per il Nord e +5,5 punti percentuali per il Centro) (Figura 1.2.9).

Per incrementare l'accesso al mercato del lavoro delle donne con figli è importante l'offerta di servizi di assistenza all'infanzia. In Italia questi servizi sono di competenza degli enti locali[46]. Alcune evidenze suggeriscono che aumenti nei bilanci degli enti locali potrebbero indirettamente avere effetti positivi sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro (Riquadro I.I.I).

Riquadro I.I.I: Variazioni inattese nelle disponibilità dei bilanci comunali sui servizi di asilo nido e occupazione femminile[47]

La partecipazione femminile al mercato del lavoro è cresciuta, dall'inizio degli anni '80 fino a oggi, di più di 20 punti percentuali in Europa[48]. Ciononostante, l'incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro continua a rappresentare un obiettivo prioritario dell'Unione Europea, che si è posta il traguardo di portare al 75 per cento il tasso di occupazione della popolazione femminile di età compresa tra i 20 e i 64 anni[49]. Tuttavia, nel 2018, la partecipazione delle donne europee al mercato del lavoro era ancora ferma al 51 per cento. In Italia, anche se aumentato negli ultimi dieci anni, il livello occupazionale delle donne rimane ancora distante dalla media europea e mostra i tassi di crescita sistematicamente più bassi[50].

In generale, le competenze genitoriali costituiscono un disincentivo all'occupazione femminile, specialmente in presenza di figli in età prescolare e, soprattutto, se unite ad una limitata offerta di servizi all'infanzia. È il caso dell'Italia, dove gli asili nido, che accolgono bambini di età compresa fra i sei mesi e i tre anni, sono di competenza comunale e prevedono una tariffa a carico dell'utente. La domanda di asili nido pubblici supera ampiamente l'offerta e l'accesso al servizio si caratterizza per lunghe liste d'attesa.

È interessante notare come in Italia, alcuni aspetti legati al **decentramento fiscale**, potrebbero aver contribuito indirettamente all'**aumento dell'occupazione femminile**, via una **maggiore spesa per il servizio di asilo nido pubblici**. In un recente studio[51] sono stati, in particolare, analizzati gli effetti in tal senso dell'introduzione dell'imposta comunale sugli immobili (ICI). L'ICI, rimasta in vigore tra il 1993 (a seguito del decreto-legge n. 299 del 1991 e del decreto legislativo n. 504 del 1992) e il 2012, ha modificato la composizione delle entrate delle amministrazioni locali, sostituendo con

[46] Cfr. il paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale" di questa relazione.
[47] A cura di Michela Giorcelli, University of California, Los Angeles - Progetto Visitinps Scholar "Child-Care and Female Labor Market Participation: Evidence from Fiscal Federalism in Italy" (Progetto assegnato nel 2018/2019)
[48] Dati Eurostat – Labour Force Survey
[49] European Commission, 2016. "Labour force participation of women"
[50] Banca dati ILOSTAT (http://api.worldbank.org/v2/en/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?downloadformat=xml)
[51] I risultati della ricerca sono disponibili all'indirizzo: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3407825.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

un'imposta propria i contributi precedentemente trasferiti dal governo centrale e creando così un collegamento più diretto tra le tasse pagate dai cittadini e i servizi locali ricevuti.

Per analizzare l'impatto delle entrate da ICI sull'offerta di servizi locali e l'occupazione femminile sono stati raccolti i **dati di bilancio di oltre 8 mila comuni italiani** annualmente tra il 1990 e il 2010,[52] i **Censimenti dell'industria e della popolazione** ogni dieci anni tra il 1971 e il 2011,[53] e, grazie al programma *VisitInps Scholar*, i **dati su lavoratori del settore privato non agricolo**, per età, sesso, comune di residenza e anno tra il 1987 e il 2011. I dati INPS consentono di misurare con precisione la partecipazione delle donne al mercato del lavoro per comune e anno.

La base imponibile dell'ICI veniva calcolata sul valore catastale assegnato agli immobili al momento della costruzione e modificato solo in caso di sostanziali cambiamenti (come un aumento della superficie o del numero di stanze). Si tratta di un valore piuttosto statico, mentre il valore di mercato in termini reali degli immobili in Italia è cresciuto di 3,5 volte tra il 1950 e il 2012[54].

Nel 1993, a parità di caratteristiche quali la dimensione e la popolazione, i **comuni con edifici in media più nuovi** hanno visto un **introito relativamente maggiore proveniente dall'ICI**. A loro volta, l'età e il valore catastale medi degli immobili nei vari comuni italiani sono correlati ai **bombardamenti subiti durante la Seconda Guerra Mondiale**. Infatti, i comuni bombardati più duramente nel corso del conflitto hanno dovuto intraprendere **ampi lavori di ricostruzione nel Dopoguerra**, con conseguente **aggiornamento del valore catastale** di numerosi immobili. Ancora nel 2013, il primo anno per cui il valore catastale medio per comune risulta disponibile, i dati mostrano una correlazione negativa tra l'età media degli edifici e il valore catastale medio nei comuni, anche controllando per variazioni geografiche, demografiche ed economiche: più precisamente, i comuni con il 10 per cento in più di edifici costruiti prima della Seconda Guerra Mondiale hanno un valore catastale medio del 10 per cento inferiore.

Grazie a questa circostanza, il **diverso livello di bombardamento** subito dai comuni italiani può essere sfruttato come **variazione esogena dell'impatto dell'ICI sulle entrate locali**. Infatti, mentre durante i primi anni di guerra (1940-1943), i bombardamenti alleati miravano a colpire le città più popolose e i principali centri industriali del paese, in seguito alla firma dell'Armistizio di Cassibile (3 settembre 1943), i raid aerei divennero finalizzati a rallentare la ritirata tedesca o offrire supporto logistico ad operazioni di terra. I comuni bombardati successivamente all'Armistizio non furono scelti sulla base delle loro caratteristiche economiche o strategiche, ma per la loro vicinanza ai luoghi di battaglia durante le ultime fasi del confronto tra le truppe alleate e tedesche[55]. Inoltre, i bombardamenti erano spesso imprecisi e in più occasioni hanno mancato gli obiettivi prescelti, ricadendo sui comuni adiacenti[56].

Dal punto di vista metodologico, per ogni comune bombardato dopo il 1943 viene individuato un comune dalle stesse caratteristiche osservabili in termini di popolazione, superficie e numero di edifici e regione, ma non toccato dai bombardamenti, tramite il **metodo del *propensity score***

[52] Fonte: Ministero dell'Interno, disponibili al link: https://finanzalocale.interno. gov.it/apps/floc.php/in/cod/4 Alcune informazioni più dettagliate sulla spesa pubblica sono disponibili dal 1998.
[53] Fonte: ISTAT, https://asc.istat.it/asc_BL/
[54] Cannari, L., D'Alessio, G., & Vecchi, G. (2016). "I prezzi delle abitazioni in Italia, 1927-2012 (house prices in Italy, 1927-2012)". Bank of Italy Occasional Paper, (333).
[55] Bianchi, N., & Giorcelli, M. (2019). "Reconstruction Aid, Public Infrastructure, and Economic Development: The Case of the Marshall Plan in Italy. Public Infrastructure, and Economic Development: The Case of the Marshall Plan in Italy"(December 30, 2019).
[56] Kirby, M., and R. Capey. 1997. "The area bombing of Germany in World War II: An operational research perspective." Journal of the Operational Research Society, 48(7): 661– 677.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

matching[57]. Nel 1993, quando l'ICI entra in vigore, i comuni bombardati hanno, rispetto a comuni con simili caratteristiche geografiche e demografiche ma non bombardati dopo il 1943, una frazione di edifici costruiti prima del 1940 di 4 punti percentuali minore e tra il 1994 e il 2000 registrano una percentuale di entrate derivanti dall'ICI maggiore di 1,4 punti percentuali. La scelta dei comuni da bombardare, per quanto non determinata dalle caratteristiche citate dei comuni, potrebbe essere correlata a caratteristiche non osservabili e, quindi, non catturate dal *propensity-score matching*. Per questo motivo, l'analisi empirica si basa su un confronto tra comuni adiacenti quelli bombardati colpiti per errore durante i bombardamenti, **i "trattati"**, e i comuni adiacenti ai comuni non colpiti, **il "controllo"**. Nel 1993 anche i comuni trattati hanno una frazione di edifici costruiti prima del 1940 inferiore di 3,6 punti percentuali rispetto ai comuni di controllo e tra il 1994 e il 2000 entrate derivanti dall'ICI maggiori di 1,7 punti percentuali.

Il confronto tra i comuni trattati e di controllo tramite il *metodo delle differenze nelle differenze* indica che, nel 1998, il **livello di spesa per gli asili nido pubblici è in media del 22 per cento più elevato** nei primi che nei secondi e la **quota di bilancio destinata agli asili nido sul totale della spesa comunale è in media maggiore del 18 per cento**, il **numero di comuni con almeno un asilo nido maggiore del 9 per cento** e il **numero totale di asili nido del 20 per cento più alto**. Inoltre, nei comuni trattati il **numero di bambini iscritti negli asili nido pubblici è aumentato del 24 per cento**, rispetto ai comuni di controllo, mentre non vi sono state variazioni nel numero di bambini iscritti negli asili nido privati.

Questi risultati sono **persistenti nel tempo**. Ancora nel 2010, il livello di spesa per gli asili nido pubblici è in media del 21 per cento più elevato nei comuni trattati rispetto ai comuni di controllo e il numero di asili nido del 23 per cento maggiore. Infine, l'analisi controlla per effetti fissi di città successivi all'introduzione dell'ICI o di provincia-anno, consentendo, quindi, di separare l'effetto dovuto all'introduzione dell'ICI da altri potenziali fattori che potrebbero aver aumentato la spesa per gli asili nido pubblici come fondi governativi o europei.

Il fatto che la maggior parte dei bombardamenti successivi all'Armistizio di Cassibile sia avvenuta nel Centro-Nord del paese determina che un maggior numero di comuni di quest'area incluso nell'analisi. Tuttavia, la ripetizione della stessa analisi per aree geografiche (Nord, Centro e Sud e Isole) permette di escludere che il risultato sia interamente "trainato" dai comuni del Centro-Nord. Nel 1998 il livello di spesa per gli asili nido pubblici è in media più alto nei comuni trattati, rispetto ai comuni di controllo, del 24 per cento al Nord, del 21 per centro al Centro e del 20 per cento nel Mezzogiorno. Il numero di asili nido nei comuni trattati, rispetto ai comuni di controllo, è maggiore del 23 per cento al Nord, del 25 per cento al Centro e del 26 per cento al Sud e nelle Isole [58].

La letteratura economica suggerisce che la **disponibilità di asili nido tende ad accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro**[59]. In linea con questi risultati, i comuni trattati -

[57] Il *propensity score matching* è un metodo statistico per valutare l'effetto di un intervento (il "trattamento") tramite l'utilizzo di covariate che predicono i "trattati", al fine di ridurre la distorsione dovuta a variabili non osservate che potrebbero inficiare la stima dell'effetto del trattamento ottenuto da un semplice confronto con i non trattati (detti anche "di controllo"). L'algoritmo è stato utilizzato per calcolare il *propensity-score matching* è il *nearest-neightor matching* (Caliendo and Kopeining, 2005). Le caratteristiche osservabili dei comuni utilizzate per il *matching* sono: popolazione, estensione territoriale, densità abitativa, numero di edifici, percentuale di proprietari di prime case, percentuale di popolazione residente con meno di tre anni e regione di appartenenza rilevati con il Censimento del 1991.

[58] Il *p*-value del test che si propone di stimare se gli effetti siano statisticamente gli stessi tra le tre aree geografiche non permette di rigettare l'ipotesi nulla di uguaglianze degli effetti stessi.

[59] Si vedano per l'Italia: Del Boca (2002), "The effect of child-care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy," Journal of Population Economics e Carta, F. e Rizzica L.(2018), "Early kindergarten, maternal

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

che sono anche quelli che hanno raccolto **maggiori entrate ICI** e presentano una **maggiore offerta di asili nido** - hanno registrato un **aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro**, rispetto ai comuni di controllo. I dati dei Censimenti del 2001 e del 2011 indicano che l'occupazione femminile è aumentata in modo differenziale tra le due categorie di comuni del 14 per cento, il numero di donne economicamente inattive è diminuito del 7 per cento e il pre-esistente **divario di genere nell'occupazione si è ridotto** dell'8 per cento, con effetti crescenti nel tempo. Inoltre, i dati INPS indicano che l'offerta di lavoro è aumentata maggiormente tra le donne di età inferiore ai 35 anni, che hanno una maggiore probabilità di avere figli con meno di tre anni e che, quindi, possono avere beneficiato di più dell'accesso agli asili nido.

Stabilire se la relazione tra l'aumento di asili nido e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è causale non è immediato. La presenza sul territorio di più asili nido potrebbe aver consentito a più donne di lavorare, abbassando l'onere e il costo associati alla cura dei figli; tuttavia, l'offerta di asili nido potrebbe semplicemente essere cresciuta di più laddove un maggior numero di donne abbia deciso di lavorare. I dati INPS permettono di avere un quadro più dettagliato poiché mostrano come il **"salario di riserva" delle lavoratrici** con meno di 35 anni sia diminuito del 24 per cento nei comuni trattati rispetto ai comuni di controllo e le stesse sono diventate più disponibili ad accettare orari più flessibili. Proprio la riduzione del cosiddetto "salario di riserva" viene indicata dalla letteratura come uno dei principali meccanismi tramite il quale i servizi all'infanzia sono in grado di favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro[60].

Pur necessitando di ulteriori approfondimenti anche in merito a mutamenti causati dopo il 2012 dall'abolizione dell'ICI, le analisi effettuate suggeriscono che **maggiori entrate proprie derivanti dall'introduzione dell'ICI** siano state utilizzate **dagli amministratori locali per aumentare l'offerta di asili nido pubblici**, con **possibili benefici sull'occupazione femminile**.

L'evoluzione del mercato del lavoro ha richiesto ai lavoratori una maggiore flessibilità nel modo di lavorare e il legislatore è intervenuto riformando le forme contrattuali, la durata dei contratti e le modalità di fornire la prestazione lavorativa. L'obiettivo era di aumentare le possibilità di impiego ma ha inciso anche sulla stabilità lavorativa delle persone e nei sentimenti di sicurezza verso la propria occupazione.

Nell'ultimo decennio l'occupazione femminile è risultata più stabile, anche se negli ultimi anni è stata osservata una lieve inversione di tendenza, che evidenzia una maggiore dinamicità del mercato del lavoro. Rispetto all'occupazione maschile quella femminile rimane meno stabile, ma il divario di genere è in riduzione. Nel 2019 il tasso di occupazione nel lavoro attuale secondo la durata evidenzia che il 65,9 delle donne sono occupate nell'attuale lavoro per 60 mesi o più, mentre nel 2008 erano il 62,7 per cento (+3,2 punti percentuali), ma la quota maggiore di occupate con un contratto di lunga durata è stata raggiunta nel 2015 con il 69,4 per cento. Successivamente le lavoratrici impiegate per 60 mesi o più sono relativamente diminuite, compreso in questo ultimo anno (nel 2018 erano il 66,6 per cento, -0,7 punti percentuali rispetto al 2019). Le donne occupate nell'attuale

labor supply and children's outcomes: Evidence from Italy," Journal of Public Economics e per il Nord America: Gelbach, J. (2002), "Public Schooling for Young Children and Maternal Labor Supply," American Economic Review, e Baker, M., Gruber G. e Milligan K. (2008), "Universal Child Care, Maternal Labor Supply, and Family Well-Being," Journal of Political Economy.

[60] Il salario di riserva è il salario minimo a cui il lavoratore decide di lavorare. Le mamme lavoratrici accettano un salario di riserva più basso se il "costo" associato alla cura dei figli durante le ore di lavoro si abbassa, per esempio grazie alla disponibilità asili nido pubblici, soprattutto se essi costituiscono un'alternativa meno costosa rispetto ad altre forme di servizio all'infanzia.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

lavoro da massimo 11 mesi, quindi con una posizione lavorativa acquisita da poco, sono pari al 12 per cento nel 2019. Rispetto al 2008, quando erano il 13 per cento, si rileva una riduzione di un punto percentuale, ma il calo è avvenuto principalmente nell'anno successivo (-2,1 punti percentuali). Negli anni successivi si osserva invece una tendenza stabile ad un livello inferiore all'11 per cento, fino al 2015. Le donne con un lavoro da massimo 11 mesi hanno risentito del ciclo economico negativo iniziato nel 2008, in cui si è verificata una contrazione dell'occupazione femminile (vedi l'inizio di questo paragrafo per la parte sull'andamento dell'occupazione femminile), mentre l'aumento della quota delle donne in questa posizione lavorativa a partire dal 2015 è avvenuta in un contesto di miglioramento dell'occupazione femminile, indicando quindi una situazione più dinamica, e al contempo maggiormente precaria, del mercato del lavoro.

Per quanto riguarda gli uomini, la quota di coloro che sono occupati nell'attuale lavoro da almeno 60 mesi rappresenta il 68,8 per cento e nel 2008 era parti al68,4 per cento (+0,4 punti percentuali). Ma la quota maggiore di occupati in questa condizione lavorativa è stata raggiunta nel 2013 con il 73,8 per cento, mentre negli ultimi anni sono in riduzione. Gli uomini occupati nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi nel 2019 sono saliti al 10,3 per cento, in aumento rispetto al 2018 quando si registra un valore pari a 9,9 per cento (+0,4 punti percentuali). In confronto al 2008, quando erano il 10 per cento, la quota degli occupati con una posizione lavorativa acquisita da poco, è rimasta sostanzialmente stabile (+0,3 per cento), ma anche in questo caso la stabilità degli occupati ha risentito degli andamenti del ciclo economico.

Considerando l'ultimo decennio, il divario di genere in termini di stabilità lavorativa dell'occupazione è diminuito. La differenza tra gli uomini e le donne che hanno una posizione lavorativa da 60 mesi o più è di 2,9 punti percentuali nel 2019, mentre nel 2008 era di 5,7 punti percentuali, dato da un valore maschile pari al 68,4 per cento e da un dato femminile al 62,7 per cento. Anche tra i lavoratori e le lavoratrici con un contratto di massimo 11 mesi il divario di genere è diminuito. Nel 2019 è di -1,7 punti percentuali, mentre nel 2018 era di -3 punti percentuali con una quota di donne in questa condizione lavorativa maggiore e pari al 13 per cento, contro una percentuale di uomini abbastanza stabile e pari al 10 per cento.

Nei paesi europei, in media, la situazione dei lavoratori appare meno stabile rispetto all'Italia. Nel 2019, con riferimento alla media dei 28 paesi dell'Unione europea, le donne occupate nel lavoro attuale da 60 mesi o più sono il 58,1 per cento del totale, un dato in costante calo dal 2014 quando si raggiunse il livello massimo del 62 per cento. Gli uomini in questa condizione lavorativa sono il 60 per cento e anche per loro si tratta di una riduzione che dura da anni (nel 2013 erano il 64,4 per cento). Più stabile la quota delle occupate e degli occupati nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi. Nel 2019 le donne europee in questa condizione lavorativa sono il 13,8 per cento e gli uomini il 12,6 per cento (Figura 1.2.10, Figura 1.2.11a e Figura 1.2.11b).

Negli ultimi anni le donne occupate appaiono meno insicure rispetto alla propria situazione lavorativa. La percezione di insicurezza dell'occupazione tra gli occupati viene calcolata come la percentuale di occupati che nei successivi 6 mesi ritengono sia probabile perdere il lavoro e sia poco o per nulla probabile trovarne un altro simile sul totale degli occupati. Questo indicatore ha l'obiettivo di misurare il sentimento di insicurezza che deriva non solo dall'effettiva posizione contrattuale, ma anche dall'andamento del mercato e dalla disponibilità di ammortizzatori sociali per chi perde il lavoro. Nel 2019, le donne insicure della propria occupazione sono il 6 per cento, in riduzione rispetto al 2013 (quando erano il 12,4 per cento). Gli uomini che percepiscono insicurezza per la propria situazione lavorativa sono poco meno delle donne (5,5 per cento). Con riferimento all'età e all'area geografica emerge che le donne giovani e quelle del Sud e nelle Isole esprimono una maggiore preoccupazione. Più in dettaglio, nel 2019, le lavoratrici sotto i 34 anni che dichiarano

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

di sentirsi insicure sono il 9 per cento, mentre tra le donne più grandi tale percentuale è inferiore (intorno al 5 per cento) (Figura 1.2.13). Nel Mezzogiorno le lavoratrici insicure della propria stabilità lavorativa sono l'8,4 per cento, mentre nel resto del paese sono circa il 5 per cento (Figura 1.2.14).

Le donne che lavorano in part-time sono in aumento e nel 60 per cento dei casi non è una scelta della lavoratrice. La maggiore incidenza di lavori con bassa paga per le donne contribuisce a peggiorare i livelli retributivi delle donne.

In quasi tutti i paesi l'occupazione femminile è cresciuta principalmente grazie alla sempre maggior diffusione del tempo parziale tra le donne. Il *part-time* è una modalità di lavoro che permette alla lavoratrice di avere maggiore tempo libero a disposizione e con più flessibilità e l'impresa può usufruire di una maggiore flessibilità organizzativa. Ma il livello retributivo è inferiore e le occupate in *part-time* rischiano un'ulteriore forma di segregazione e discriminazione, sotto forma di bassa qualità delle mansioni, scarse opportunità formative, compromissione delle possibilità di carriera e precarietà della posizione lavorativa. Nel 2019, le donne in Italia che ne usufruiscono sono il 32,9 per cento del totale delle occupate, il dato più alto nell'ultimo decennio. Nel 2018 rappresentavano il 32,4 per cento del totale (+0,5 punti percentuali).

La crescita del *part-time* per le donne è stata costante nell'ultimo decennio. Nel 2008, le donne che lavorano in *part-time* erano il 26,8 per cento; nel 2016 la quota di donne occupate in part-time ha raggiunto il 32,7 per cento. Negli anni successivi si è avuto un periodo di stabilità fino all'aumento di questo ultimo anno. Il *part-time* ha rivestito un ruolo di sostegno all'occupazione, soprattutto nelle fasi negative del ciclo economico[61] ma rimane una modalità di lavoro prettamente femminile. Gli uomini impiegati con il *part-time* sono infatti appena l'8,2 per cento nel 2019. Anche per i lavoratori maschi c'è stato un andamento di crescita costante, in particolare dal 2008 (quando la quota di lavoratori part-time era pari a 5,1 per cento) per raggiungere l'8 per cento nel 2015, valore intorno al quale il tasso di *part-time* è oscillato negli ultimi anni. Il divario di genere è rilevante e sfavorevole alle donne e si attesta stabilmente sopra ai 24 punti percentuali dal 2012, registrando il valore più alto nel 2019 con 24,7 punti percentuali. A livello dell'Unione europea, il *part-time* ha una diffusione tra uomini e donne simile al caso italiano; in particolare, nel 2019, le donne occupate con questa modalità lavorativa sono il 31,3 per cento e gli uomini sono l'8,7 per cento. A differenza dell'Italia, questi livelli sono stati raggiunti diversi anni prima (Figura 1.2.15).

Il lavoro *part-time* può non essere una scelta ma una condizione subita. Per questo motivo viene monitorato il tasso di *part-time* involontario, calcolato come il rapporto tra il numero delle persone che svolgono involontariamente un lavoro *part-time* e il totale degli occupati *part-time.* In Italia il *part-time* involontario è in crescita da diversi anni. Nel 2019 le donne italiane in questa condizione sono il 60,8 per cento e nel 2018 erano il 60,3 per cento (+0,5 punti percentuali). Per gli uomini, invece, il tasso di part-time involontario nel 2019 è pari a75,8 per cento, una quota elevata considerando anche la bassa percentuale degli occupati maschi in modalità *part-time tout court* (8,2 per cento, come analizzato sopra) (Figura 1.2.16).

Il *part-time* involontario è un fenomeno rilevante e riguarda ancora più fortemente le donne giovani. Nel 2019, le lavoratrici sotto i 34 anni in questa condizione lavorativa sono, infatti, più del 70 per cento, mentre per le donne sopra i 35 anni la quota scende, seppure rimanendo intorno al 57 per cento. Dal 2008 il fenomeno è in forte crescita con un aumento di 23,1 punti percentuali (dieci anni

[61] Cfr. il rapporto "Il mercato del lavoro 2019 - Una lettura integrata" elaborato dal Gruppo di lavoro tecnico e del Comitato d'Indirizzo dell'Accordo fra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal. https://www.istat.it/it/files//2020/03/mercato-lavoro-2019.pdf.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

fa le donne in *part-time* involontario erano poco più di una su tre, il 37,5 per cento). L'incremento ha riguardato in misura maggiore le lavoratrici tra i 55 e i 74 anni di età (+27,8 punti percentuali) (Figura 1.2.17).

Rispetto agli altri paesi europei le lavoratrici e i lavoratori italiani sono in media molto più esposti a questa condizione lavorativa. Nel 2019 le donne europee occupate in un *part-time* involontario sono il 20,5 per cento, mentre nel 2018 sono il 21,5 per cento (-1 punto percentuale). Per gli uomini europei la quota di occupati in part-time involontario nel 2019 è pari al 27,8 per cento mentre nel 2018 era pari al 29,6 per cento (Figura 1.2.16).

Con riferimento ai livelli retributivi, le evidenze disponibili suggeriscono che più di una donna su dieci trova un impiego dal quale percepisce uno stipendio basso. 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) mostra che nel 2019 le lavoratrici in questa situazione sono l'11,5 per cento, in lieve riduzione rispetto al 12,1 per cento del 2008 (-0,6 punti percentuali). Gli uomini con bassa paga sono il 7,9 per cento nell'ultimo anno mentre nel 2008 erano l'8,6 per cento (-0,7 punti percentuali). Esiste quindi un divario di genere significativo, pari a -3,6 punti percentuali e che persiste da almeno un decennio (Figura 1.2.18). Le donne residenti nel Mezzogiorno con bassa paga sono una quota più rilevante. Nel 2019 sono il 19,4 per cento, valore superiore di 5,3 punti percentuali rispetto a quello degli uomini. Al Centro e al Nord le quote di lavoratrici con bassa paga sono inferiori e pari rispettivamente a 11,2 per cento e 8,3 per cento (Figura 1.2.19). Per quanto riguarda l'età, il fenomeno appare rilevante per le donne più giovani: nel 2019, le donne tra i 15 e i 24 anni in questa situazione raggiungono il 33,5 per cento e le donne tra i 25 ei 34 anni circa il 15 per cento. Con l'aumentare dell'età diminuiscono le lavoratrici con bassa paga, tranne che nel caso delle donne over 65 anni (20,8 per cento) (Figura 1.2.20).

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

Tra le criticità esistenti nel mercato del lavoro italiano persiste una mancata corrispondenza tra il livello di istruzione di chi lavora e l'occupazione svolta. I dati sugli **occupati sovraistruiti**, cioè coloro che possiedono un titolo di studio superiore a quello frequentemente posseduto per svolgere la loro professione[62] mostrano che questa condizione riguarda il 26,5 per cento delle donne nel 2019 e che è un fenomeno in aumento, poiché nel 2008 le donne occupate sovraistruite erano il 20,4 per cento. Si tratta di una condizione che colpisce maggiormente le donne: il divario rispetto agli uomini è pari a 2,8 punti percentuali (gli occupati uomini sovraistruiti sono il 23,7 per cento nel 2019) ed è rimasto stabile in quasi tutto il decennio (Figura 1.2.21).

Da un punto di vista anagrafico, sono più esposte le giovani donne. Nel 2019 le lavoratrici sovraistruite sopra sotto i 34 anni sono oltre il 41 per cento, mentre le donne tra i 60 e i 64 anni sono il 13,3 per cento. Tuttavia, la quota di sovra istruite è più che raddoppiata rispetto al 2008 (Figura 1.2.22). Con riferimento alla ripartizione territoriale, si osserva che le lavoratrici sovraistruite sono presenti in misura maggiore nel Centro Italia, dove nell'ultimo anno raggiungono una quota

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

pari a 29,5 per cento, contro il 27 per cento e il 25,1 per cento registrato rispettivamente nel Mezzogiorno e nel Nord del paese (Figura 1.2.23).

Le differenze reddituali tra le donne e gli uomini derivano anche dalla diversa concentrazione nei settori di attività economica e tra le professioni economiche degli occupati. Le donne sono occupate principalmente in alcuni settori e ciò produce effetti negativi, oltre che in termini di minor reddito persona per le donne, anche in termini di allocazione delle risorse umane nel mercato del lavoro. Questo fenomeno è evidente nei settori tecnologici e scientifici, definiti come STEM[63], dove gli stereotipi di genere nel mondo del lavoro e dell'istruzione hanno prodotto una bassa concentrazione delle donne nei settori interessati, con le conseguenze del caso in termini di retribuzione e di inefficiente allocazione delle risorse. Le lavoratrici sono occupate principalmente nel commercio, nella sanità e assistenza sociale e nell'istruzione. Il 39,6 per cento delle donne lavorano in questi settori mentre diminuisce l'occupazione femminile nell'industria della manifattura. Le donne italiane sono in grande maggioranza lavoratrici dipendenti (82,9 per cento del totale); non cresce, inoltre, la quota di libere professioniste (5,2 per cento) e delle imprenditrici (0,6 per cento) (Riquadro I.II.II).

Riquadro I.II.II: Segmentazione orizzontale del mercato del lavoro in Italia e in Europa

Le donne in Italia sono occupate principalmente in alcuni settori di attività economica e in alcune professioni. La diversa concentrazione tra le donne e gli uomini tra le occupazioni (la cosiddetta segmentazione orizzontale) incide sui divari di genere nelle retribuzioni e contribuisce ad aumentare la rigidità e l'inefficienza del mercato del lavoro. L'esistenza di stereotipi di genere nel mercato del lavoro possono rendere difficile l'accesso a un settore o a una professione alle donne al di là delle loro effettive competenze, impedendo a queste persone di esprimere pienamente il proprio potenziale e sfavorendo la crescita all'intera collettività.

Nel 2019 i principali settori economici di occupazione per le donne sono il commercio (13,8 per cento), la sanità e l'assistenza sociale (13,6 per cento) e l'istruzione (12,1 per cento). Rispetto al 2008, la concentrazione delle donne nel commercio e nell'istruzione è in lieve riduzione (rispettivamente di 1,3 punti percentuali e di 0,8 punti percentuali), mentre aumentano le occupate nella sanità e nell'assistenza sociale (1,4 per cento). È rilevante la presenza delle donne nel manifatturiero, 11,4 per centro nel 2019, ma nel 2008 era pari al 14,1 per cento. La quota di donne che lavorano come personale domestico nelle famiglie sono raddoppiate: nell'arco di dieci anni passano dal 3,9 per cento del 2008 al 6,6 per cento del 2019.

Anche nel resto d'Europa esiste una più forte concentrazione delle donne negli stessi settori d'attività individuati per l'Italia; le occupate si distribuiscono infatti prevalentemente nella sanità e nell'assistenza sociale (18,8 per cento nel 2019), nel commercio (14,3 per cento) e nell'istruzione (12 per cento). Nell'industria manifatturiera lavora il 9,8 per cento del totale delle occupate, mentre solo l'1,9 per cento è impegnata nei servizi domestici, un valore molto inferiore rispetto a quello italiano. Infine si evidenzia come in Europa, nel 2019, la percentuale di donne impiegate nei servizi generali della pubblica amministrazione è pari al 7,1 per cento, un valore maggiore rispetto a quello per l'Italia, dove si ferma al 4,4 per cento (Tavola I.II.II.1).

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola I.II.II.1Percentuale delle donne occupate per i principali settori di attività economica sul totale. Anni 2008 e 2019, Italia e UE-28.

Percentuale delle occupate donne per i principali settori di attività economica					Percentuale degli occupati uomini per i principali settori di attività economica				
Settore di attività economica	2008		2019		Settore di attività economica	2008		2019	
	Italia	Ue 28	Italia	Ue 28		Italia	Ue 28	Italia	Ue 28
Commercio	15,1	15,7	13,8	14,3	Ind. manifatturiera	23,8	21,6	23,4	19,9
Sanità e assistenza sociale	12,3	16,6	13,6	18,8	Commercio	14,8	13,0	14,5	13,0
Istruzione	12,8	11,0	12,1	12,0	Costruzioni	13,3	13,7	9,8	11,3
Ind. manifatturiera	14,1	11,6	11,4	9,8	Trasporti e magazzinaggio	6,2	7,3	6,7	7,6
Alloggio e ristorazione	6,3	5,2	7,6	5,7	Servizi generali della PA	6,8	6,9	6,0	6,4
Attività professionali e tecniche	6,5	4,9	7,2	6,0	Attività professionali e tecniche	6,0	4,5	5,9	5,7
Personale domestico nelle famiglie	3,9	2,2	6,6	1,9	Alloggio e ristorazione	4,1	3,4	5,3	4,1
Noleggio, servizi di supporto alle imprese	5,0	4,0	5,4	4,4	Agricoltura, silvicoltura, pesca	4,3	5,7	4,7	4,8
Servizi generali della PA	5,3	7,2	4,4	7,1	Sanità e assistenza sociale	3,6	3,7	4,2	4,5
Altro	*18,6*	*21,5*	*17,8*	*20,0*	*Altro*	*17,0*	*20,1*	*19,4*	*22,6*
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**Totale**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

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

In Italia il servizio domestico nelle famiglie è un'attività quasi esclusivamente svolta da donne, con un tasso di femminilizzazione pari all'88,6 per cento del totale nel 2019. In istruzione, un occupato su tre è una donna (75,6 per cento) e la femminilizzazione è elevata anche nella sanità e assistenza sociale (69,9 per cento). Nel commercio invece l'occupazione femminile rappresenta il 41,5 per cento del totale e nell'industria manifatturiera circa un occupato su quattro è una donna (26,1 per cento). La composizione per genere dei settori di attività economica è rimasta pressoché stabile nell'ultimo decennio, a parte un aumento della quota di donne tra coloro che lavoro nei servizi di supporto alle imprese e una diminuzione tra gli occupati in attività professionali e tecniche. Nei 28 paesi UE nel settore della Sanità e dell'assistenza sociale sono occupate principalmente donne e anche in misura maggiore rispetto all'Italia. Nel 2019 il tasso di femminilizzazione è del 79 per cento (+8 punti percentuali rispetto all'Italia). I settori del Commercio e dei Servizi generali della PA in Europa hanno una distribuzione dei generi equilibrati, a differenza dell'Italia. Nel 2019 le donne occupate in questi settori sono rispettivamente il 48,5 e il 48,6 per cento (Tavola I.II.II.2).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola I.II.II.4. Tasso di femminilizzazione per i principali settori di attività economica. Anni 2008 e 2019, Italia e UE-28

Tasso di femminilizzazione per i principali settori di attività economica				
Settore di attività economica	2008		2019	
	Italia	Ue 28	Italia	Ue 28
Commercio	40,7	49,4	41,5	48,5
Sanità e assistenza sociale	69,5	78,3	69,8	78,0
Istruzione	74,5	71,0	75,5	72,0
Ind. manifatturiera	28,4	30,3	26,1	29,6
Alloggio e ristorazione	50,7	55,4	50,6	53,9
Attività professionali e tecniche	42,0	46,9	46,9	47,5
Personale domestico nelle famiglie	89,1	87,9	88,1	88,6
Noleggio, servizi di supporto alle imprese	55,4	49,2	52,0	48,3
Servizi generali della PA	34,4	45,8	35,0	48,6

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

In Italia, le donne sono occupate principalmente come lavoratrici dipendenti, ma rispetto agli altri paesi europei la quota di lavoratrici indipendenti, intese come imprenditrici, libere professioniste e lavoratrici in proprio, è maggiore[64]. Nel 2019, l'82,9 per cento delle donne lavoratrici italiane sono dipendenti, mentre le lavoratrici indipendenti che hanno alle proprie dipendenze del personale sono il 3,7 per cento e le lavoratrici indipendenti senza proprio personale dipendente del personale sono l'11,7 per cento. In Europa, le dipendenti rappresentano l'89 per cento delle donne occupate nel 2019 (UE-28), 5 punti percentuali in più rispetto alle donne italiane, mentre le lavoratrici indipendenti rappresentano una quota minore delle occupate. Le lavoratrici indipendenti che hanno alle proprie dipendenze del personale sono il 2,3 per cento e le lavoratrici indipendenti senza proprio personale dipendente del personale sono il 7,7 per cento. Nell'ultimo decennio la quota

[64] Le statistiche sui profili professionali sono basate sulla International Standard Classification of Status in Employment (ISCE) elaborata dall'Organizzazione internazionale del lavoro. Eurostat adotta macro categorie più ampie rispetto a quelle disponibili dall'Istat. Rispettivamente, gli *Employees* sono lavoratori dipendenti, che hanno un contratto con un datore di lavoro su base continua e corrispondono ai "dipendenti"; i *Self-employed persons with employees (employers)* sono i datori di lavoro che lavorano in modo indipendente e hanno assunto una o più persona alle proprie dipendenze su base continua e corrispondono alle categorie "Imprenditore", "libero professionista con dipendenti" e "lavoratore in proprio con dipendenti"; i *Self-employed persons without employees (own-account workers)* sono lavoratori indipendenti che a differenza dei datori di lavoro non hanno assunto persone alle proprie dipendenze in maniera continuata e corrispondono alle categorie "libero professionista senza dipendenti" "lavoratore in proprio senza dipendenti", "socio di cooperativa" e "collaboratore"https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=367117 e https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647343.pdf

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

delle lavoratrici indipendenti europee è rimasta stabile, mentre le donne dipendenti sono lievemente aumentate (+1,3 punti percentuali) (Tavola I.II.II.3).

Tavola I.II.II.3 Donne occupate secondo i profili professionali. Anni 2008, 2014 e 2019. Italia e UE-28.

Anno		2008	2014	2018	2019
Italia	Dipendenti	80,7	81,5	83,1	82,9
	Occupati indipendenti con dipendenti	3,9	3,8	3,5	3,7
	Occupati indipendenti senza dipendenti	13,0	12,8	11,8	11,7
	Altro	2,5	2,0	1,6	1,7
Ue 28	Dipendenti	87,4	87,7	88,6	88,7
	Occupati indipendenti con dipendenti	2,5	2,4	2,3	2,3
	Occupati indipendenti senza dipendenti	7,7	8,0	7,8	7,7
	Altro	2,5	1,9	1,3	1,3

Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS)

In Italia, le lavoratrici indipendenti sono oltre il 17 per cento. Nel 2019, quasi la metà di queste sono occupate come lavoratrici in proprio (8,2 per cento), ma nel 2008 erano una quota maggiore, pari al 9,8 per cento (-1,6 per cento nell'ultimo decennio). Le libere professioniste sono il 5,2 per cento nell'ultimo anno e sono in aumento rispetto a dieci anni fa. Nel 2008 erano pari al 3,5 per cento, ma negli ultimi anni la crescita è rallentata stabilizzandosi poco sopra il 5 per cento. Le imprenditrici rimangono stabili sullo 0,6 per cento, valore intorno al quale la quota di questa categoria oscilla dal 2008. Gli uomini mostrano una maggiore quota di lavoro indipendente, sebbene i dipendenti siano comunque il 73,1 per cento del totale e in crescita costante dal 2008, quando erano il 70,4 per cento. I liberi professionisti rappresentano il 6,8 per cento degli uomini occupati e gli imprenditori l'1,6 per cento. Gli uomini occupati come lavoratori in proprio costituiscono il 16,6 per cento in calo rispetto al 19,1 per cento del 2008 (Tavola I.II.II.4).

Tavola I.II.II.4: Occupati per profilo professionale e genere. Anni 2008, 2014, 2018 e 2019 (valori percentuali).

Profili professionali	Genere	2008	2014	2018	2019
Dipendente	Uomini	70,4	70,8	72,7	73,1
	Donne	80,7	81,5	83,1	82,9
Imprenditore	Uomini	1,6	1,4	1,7	1,6
	Donne	0,6	0,4	0,6	0,6
Libero professionista	Uomini	6,0	6,6	6,9	6,8
	Donne	3,5	4,6	5,2	5,2
Lavoratore in proprio	Uomini	19,1	18,7	16,8	16,6
	Donne	9,8	9,0	8,1	8,2
Altro lavoro indipendente	Uomini	2,8	2,4	1,8	1,8
	Donne	5,4	4,4	3,0	3,0

Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Seppure in calo nel 2019, 13.828 mila operazioni hanno interessato imprenditrici e professioniste che hanno ricevuto dal Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese finanziamenti per circa 1.173 milioni di euro.

Il Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese (PMI) è stato istituito nel 1997[65] con l'obiettivo di favorire gli **interventi di sostegno e di sviluppo dell'imprenditoria**. Il Fondo concede una **garanzia statale** ai crediti concessi dagli istituti credito assicurando parzialmente questi crediti. Il Fondo e le risorse disponibili sono gestite al di fuori del bilancio dello Stato su un conto corrente infruttifero intestato al Mediocredito Centrale presso la Tesoreria centrale dello Stato. Dall'anno 2000 il Fondo viene integrato tramite risorse stanziate nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico. La sua dotazione finanziaria è stata rafforzata con successivi provvedimenti normativi, come è avvenuto anche recentemente[66]. Il limite delle operazioni e degli importi garantiti viene determinato dalle risorse disponibili nel conto.

Il Fondo comprende una **sezione speciale** denominata "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità"[67]al fine di **promuovere l'imprenditorialità femminile e il lavoro autonomo delle donne**. Questa sezione è operativa dal 2013 e viene alimentata dai contributi versati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri sul proprio bilancio. Possono accedere al fondo le imprese che sono considerate femminili, cioè le imprese che sono a prevalente partecipazione femminile (non meno del 60 per cento) e possono avere diverse forme (società cooperative; società di persone; società di capitali; imprese individuali in vari settori e *start-up*). Dal 2015 possono accedere anche le professioniste iscritte agli ordini professioni e chi aderisce alle associazioni professionali e fanno parte di un apposito elenco tenuto dal Ministero dello sviluppo economico[68]. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità alimenta la Sezione speciale del Fondo, tramite dei contributi versati, seguendola convenzione sottoscritta con il Ministero dello sviluppo economico e il Ministero dell'economia e delle finanze[69].

[65] Il Fondo è stato istituito dall'articolo 15 della legge n. 266 del 1997.

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

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

[68]Oltre la fondo di garanzia per le PMI nell'ordinamento italiano sono presenti altri strumenti di sostegno all'imprenditoria femminile, sia a livello nazionale che regionale. Sono operativi gli incentivi per l'autoimprenditorialità e l'autoimpiego di giovani fino a 35 anni e di donne di qualsiasi età, regolato da un apposito Fondo rotativo (https://www.mise.gov.it/index.php/it/incentivi/impresa/autoimprenditorialita,) mentre a livello regionale sono presenti dei fondi a sostegno dell'imprenditoria femminile nella regione Veneto (http://www.regione.veneto.it/web/rete-degli-urp-del-veneto/imprenditoria-femminile) e nella regione Puglia (http://www.nidi.regione.puglia.it/). Per una disanima più approfondita di questi altri strumenti si rimanda alla Relazione al Parlamento italiano sul bilancio di genere, Rendiconto 2018, il paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro." http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html

[69]La Convenzione del 14 marzo 2013 è stata approvata con decreto del 15 aprile 2013.Nel bilancio dello Stato, la sezione speciale del Fondo denominata "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità" viene rifinanziata tramite il capitolo 2108 dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, ma l'ammontare specifico è determinato dal bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, come quota del capitolo 493. I rifinanziamenti dal bilancio del Ministero dell'economia e delle finanze sono stati pari a 10 milioni all'atto di sottoscrizione nel 2013. Le risorse della Sezione speciale sono state, successivamente, incrementate dal decreto legge

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Nel 2019 il **ricorso al Fondo di garanzia per le PMI** è leggermente **diminuito** rispetto all'anno precedente e questo non accadeva dal 2012, cioè dall'anno precedente l'istituzione della sezione speciale dedicata all'imprenditorialità femminile e il lavoro autonomo delle donne. Il numero delle operazioni registrate relative al fondo è pari a 13.828, in calo di circa mille unità rispetto al 2018. I finanziamenti accolti scendono 1.173 milioni di euro, circa 78 milioni in meno rispetto al 2018 (-8,3 per cento), e anche gli importi effettivamente garantiti dal Fondo diminuiscono fino a 808 milioni di euro nel 2018, registrando una riduzione di 84 milioni di euro (- 8,9 per cento) (Figura 1.2.23)[70].

Le imprese femminili e le professioniste del **Nord** beneficiano in misura maggiore del Fondo di garanzia per le PMI. Nel 2019 le operazioni garantite sono 6.091 per un totale di circa 618 milioni di finanziamenti accolti e 430 milioni di importi garantiti. Nel Mezzogiorno le operazioni sono 4.363 che accolgono finanziamenti per 311 milioni, mentre gli importi garantiti sono 217 milioni. Nel Centro Italia si registrano i valori inferiori. Il numero delle operazioni per il 2019 è pari a 3 mila 474 euro, i finanziamenti accolti raggiungono i 243 milioni e gli importi garantiti sono pari a 160 milioni. Rispetto al 2014 l'utilizzo del fondo è in crescita in tutto il territorio nazionale, tranne l'ultimo anno. Gli aumenti più consistenti sono nel Sud e nelle Isole. Nel 2014 le operazioni erano 2 mila e 893 unità (+mille e 370 unità, pari a +47,4 per cento) e i finanziamenti accolti erano circa 210 milioni (+100 milioni, pari a +47,7 per cento) (Tavola 1.2.1).

Le **imprese a conduzione femminile** che usufruiscono delle garanzie del Fondo sono in larga maggioranza **micro imprese**. Nel 2019 le operazioni del Fondo che hanno riguardato le aziende con queste dimensioni sono state 10.745 unità (77,7 per cento del totale delle operazioni), i finanziamenti accolti 566 milioni (48,3 per cento) e gli importi garantiti circa 396,8 milioni di euro (49,1 per cento). Le piccole imprese sono coinvolte in un numero inferiore di operazioni (2.680), ma i finanziamenti accolti e gli importi garantiti sono rilevanti e ammontano a circa, rispettivamente, 457 milioni e 310 milioni. Le medie imprese accedono di meno al Fondo ma le loro operazioni riguardano finanziamenti più consistenti delle altre imprese. Nel 2019 sono 403 le operazioni eseguite, il 2,9 per cento delle operazioni rilevate, che riguardano finanziamenti accolti pari 149,7 milioni (12,8 per cento) e importi garantiti per 100,9 milioni (12,5 per cento). Rispetto al 2014 sono aumentate le operazioni e i finanziamenti di tutte le tipologie di imprese, ma è particolarmente rilevante l'aumento dei finanziamenti accolti per le imprese di medie dimensioni che negli ultimi cinque anni ha registrato un incremento di 181 milioni (+65 per cento) (Tavola 1.2.2).

Il fondo interviene in misura maggiore a sostegno delle attività che operano nel **commercio**. Nel 2019 la metà delle operazioni riguarda imprese e professioniste di questo settore, mentre i finanziamenti accolti e gli importi garantiti sono circa il 44,5 per cento. Nel settore industriale le operazioni sono di meno, pari a 3.660 che rappresentano il 27,1 per cento, ma i finanziamenti accolti e gli importi garantiti rappresentano il 36,8 e il 37 per cento evidenziando che in questo settore le singole operazioni sono finanziariamente più grandi. Per le imprese e i professionisti che operano nel settore dei servizi le operazioni sono 3 mila e 175 (23 per cento) mentre i finanziamenti accolti e gli importi garantiti sono rispettivamente 223 milioni (19 per cento) e 158 milioni (19,6 per cento). Rispetto al 2014, gli aumenti hanno riguardato tutti i settori di attività economica coinvolti. Nel commercio si registrano gli incrementi più rilevanti e hanno riguardato i finanziamenti accolti e gli

23 dicembre 2013, n. 145, convertito con modificazioni dalla legge n. 9 del 2014 (articolo 2, comma 1-bis) che ha disposto la destinazione di 20 milioni a favore della operatività della Sezione Speciale. Nel 2016 e nel 2017 vi sono stati successivi incrementi di altri 4 milioni ogni anno a valere sul capitolo 493.

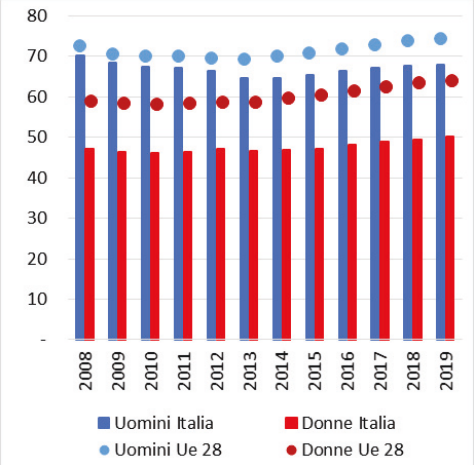
[70] Il calo registrato potrebbe essere collegato alla necessità dei soggetti richiedenti di adeguare le proprie procedure alle nuove condizioni di ammissione stabilite dal decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 12 febbraio 2019. Questo prevede per esempio che le procedure metà marzo 2019 siano attività tramite invio al Gestore del Fondo la richiesta di ammissione alla garanzia esclusivamente attraverso l'apposito Portale.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

importi garantiti che sono aumentati rispettivamente di 178 (+51,8 per cento) e di 138 milioni (+61,9 per cento) (Tavola 1.2.3).

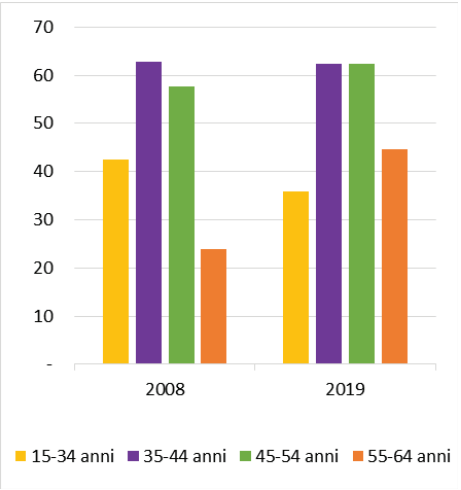
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.2.1 Tasso di occupazione, per sesso. Anni 2008-2019, Italia e UE-28.



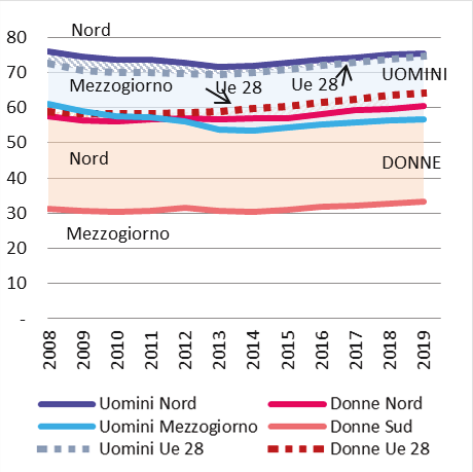
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS)

Figura 1.2.2 Tasso di occupazione femminile, per classe di età. Anni 2008 e 2019, Italia.



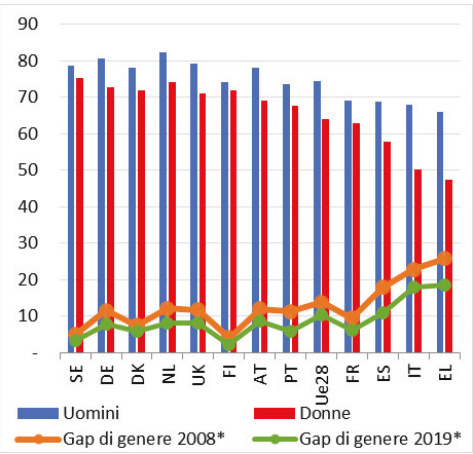
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.3. Tasso di occupazione, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2008-2019, Italia e UE-28.



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

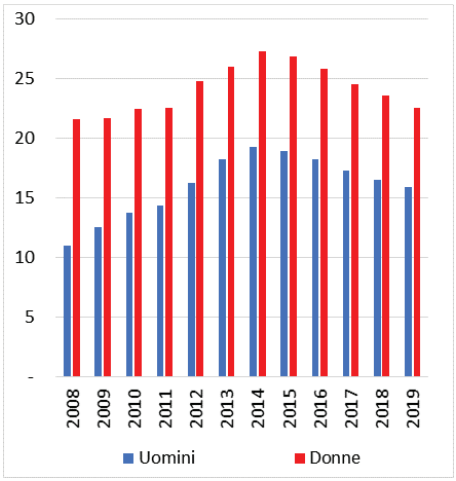
Figura 1.2.4. Tasso di occupazione in alcuni paesi europei per genere, anno 2019. Divario di genere nel tasso di occupazione per l'anno 2008.



(*) 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)

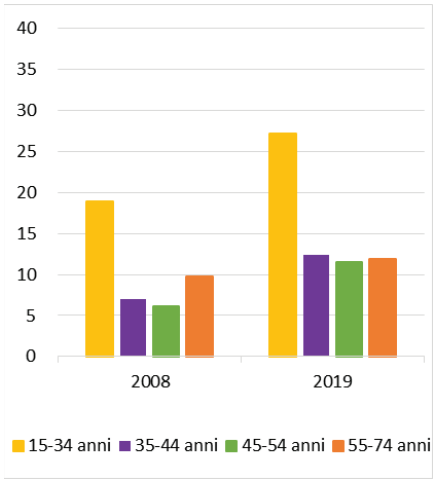
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.2.5 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere. Anni 2008-2019, Italia.



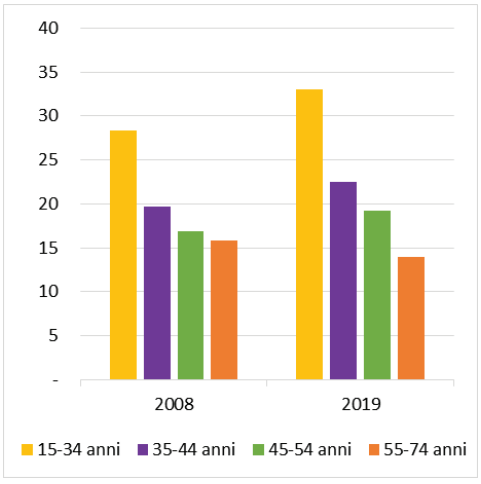
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.6b Tasso di mancata partecipazione al lavoro degli uomini, per classe di età. Anni 2008-2019, Italia.



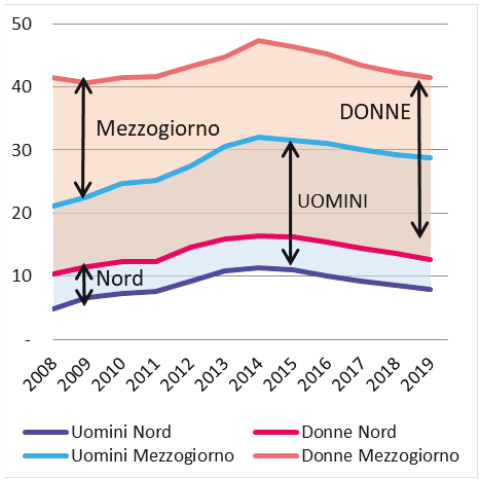
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.2.6a Tasso di mancata partecipazione al lavoro delle donne, per classe di età. Anni 2008 e 2019, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

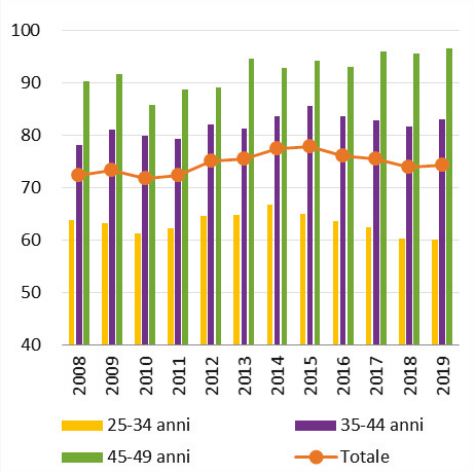
Figura 1.2.7 Tasso di mancata partecipazione al lavoro, per genere e ripartizione territoriale. Anni 2008-2019, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

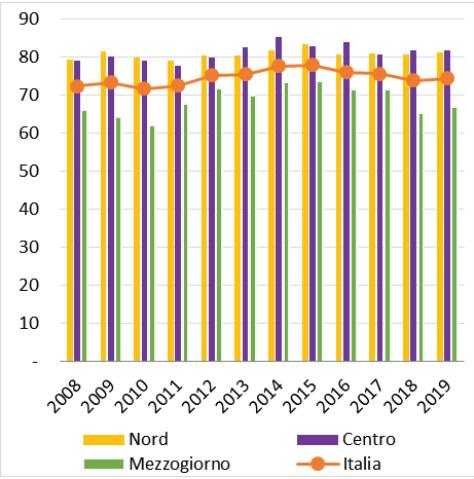
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.2.8 Rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare (0-5 anni) e il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli, per 100, per classi di età. Anni 2008-2019, Italia.



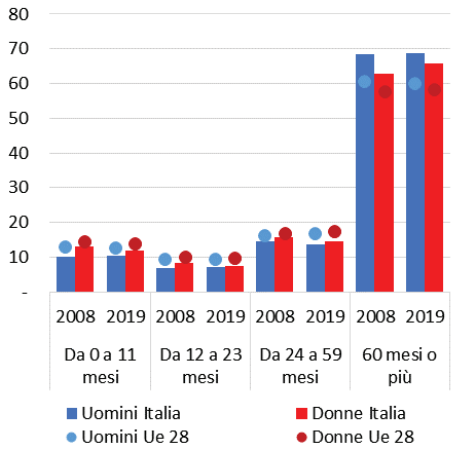
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.2.9 Rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare (0-5 anni) e il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli, per 100, per ripartizione territoriale. Anni 2008-2019, Italia.



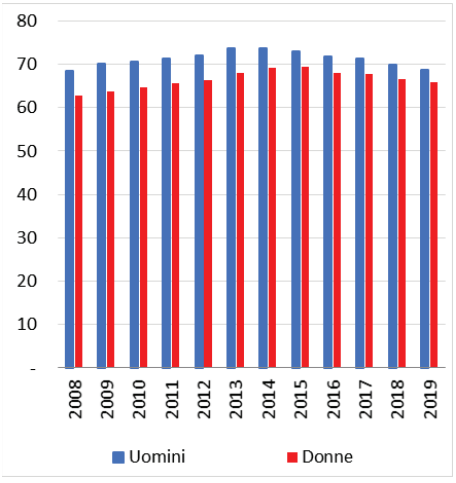
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.10 Tasso di occupazione nel lavoro attuale secondo la durata - Anni 2008 e 2019.



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

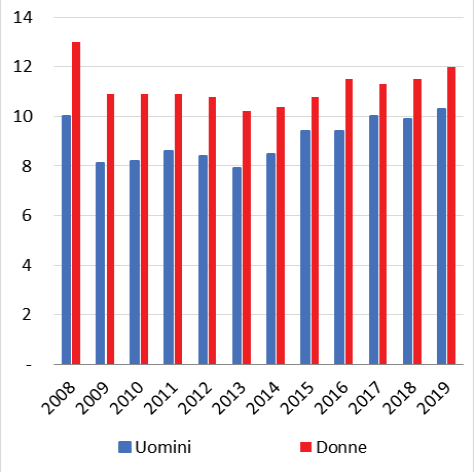
Figura 1.2.11a: Tasso di occupazione nel lavoro attuale secondo la durata, occupati nell'attuale lavoro per 60 mesi o più. Anni 2008 - 2019.



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

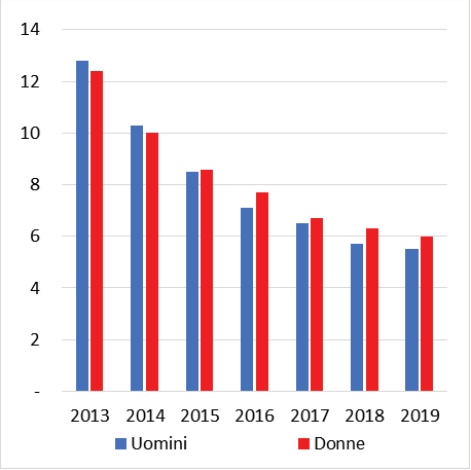
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.2.11b: Tasso di occupazione nel lavoro attuale secondo la durata, occupati nell'attuale lavoro da massimo 11 mesi. Anni 2008 - 2019.



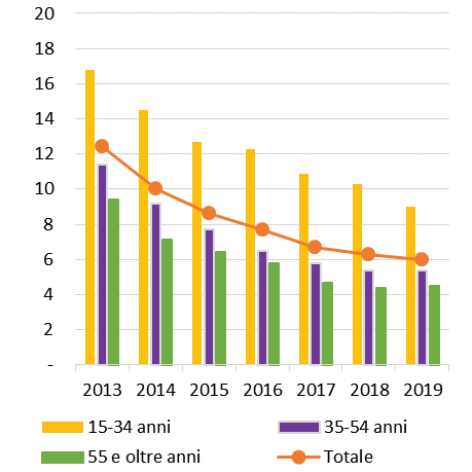
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS)

Figura 1.2.12 Percezione di insicurezza dell'occupazione per sesso - Anni 2013-2019, Italia.



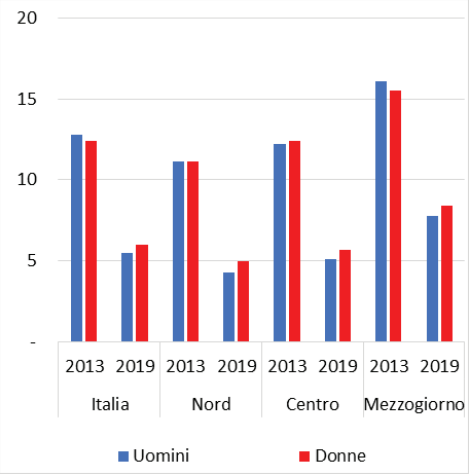
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.13 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per classe di età - Anni 2013-2019, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

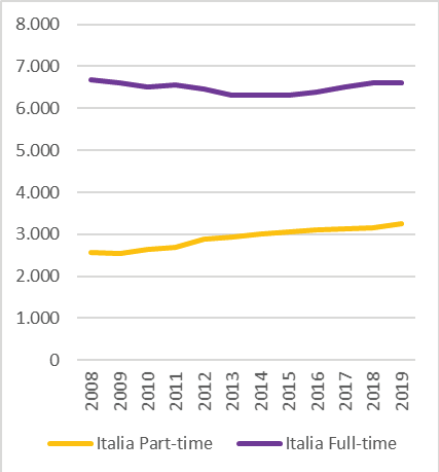
Figura 1.2.14 Percezione di insicurezza dell'occupazione delle donne per ripartizione territoriale - Anni 2013 e 2019, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

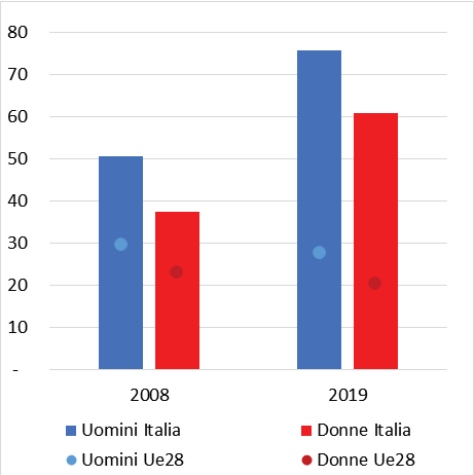
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.2.15 Numero delle donne occupate full-time e part time. Migliaia. Anni 2008-2019, Italia.



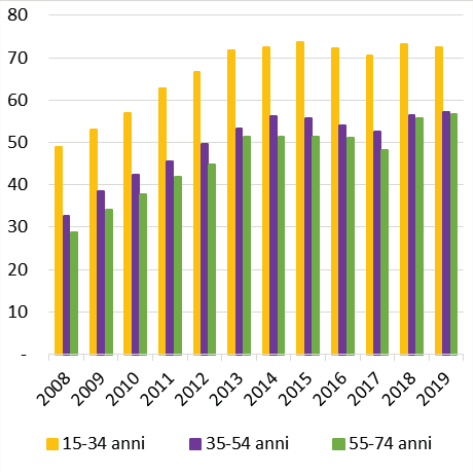
Fonte: Eurostat - Labour Force Survey (EU-LFS)

Figura 1.2.16 Tasso di part time involontario per sesso (su 100 occupati *part-time* con le stesse caratteristiche). Anni 2008 e 2019, Italia e UE-28.



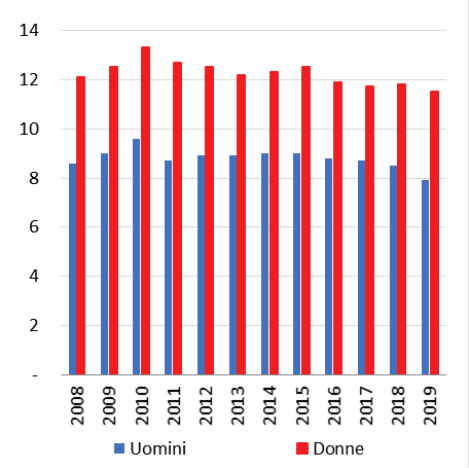
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS)

Figura 1.2.17 Tasso di part time involontario tra le donne occupate, per classe di età. Anni 2008-2019, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

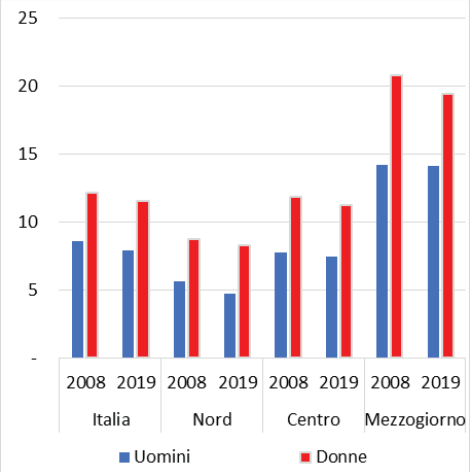
Figura 1.2.18 Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga per sesso, regione e ripartizione territoriale - Anni 2008-2019, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

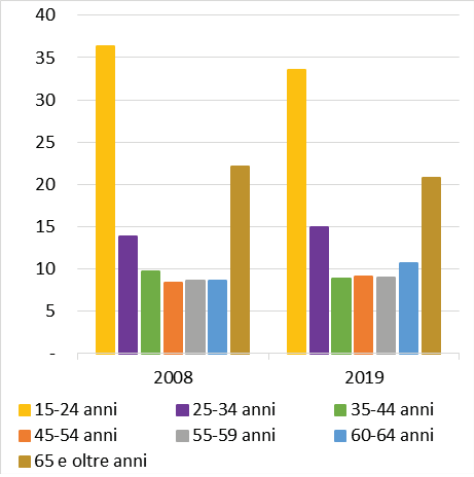
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.2.19. Incidenza di lavoratori dipendenti con bassa paga per genere e ripartizione territoriale - Anni 2008 e 2019, Italia.



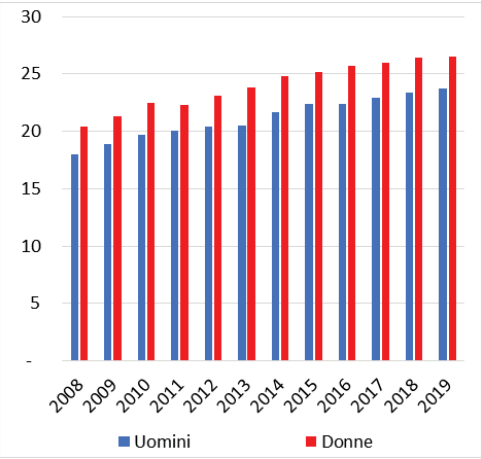
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

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



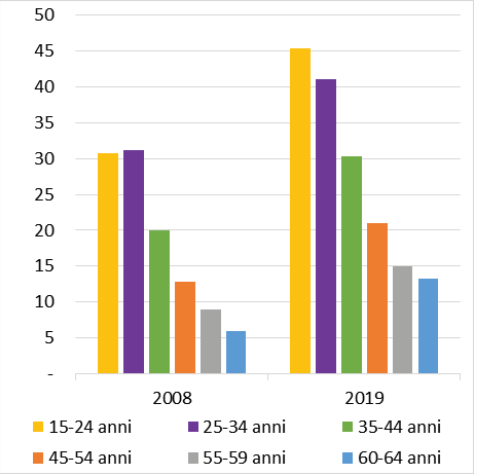
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 1.2.21 Incidenza di occupati sovraistruiti per genere. Anni 2008-2019, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

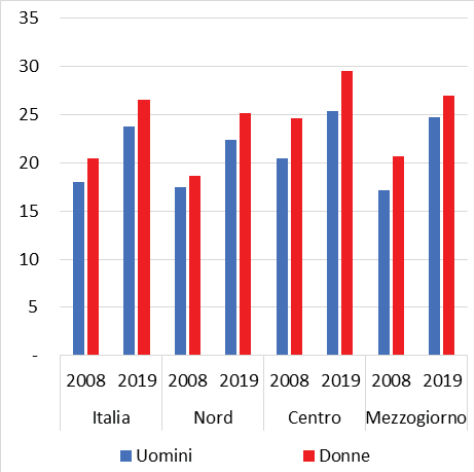
Figura 1.2.22 Incidenza delle donne occupate sovraistruite, per classe di età. Anni 2008 e 2019, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

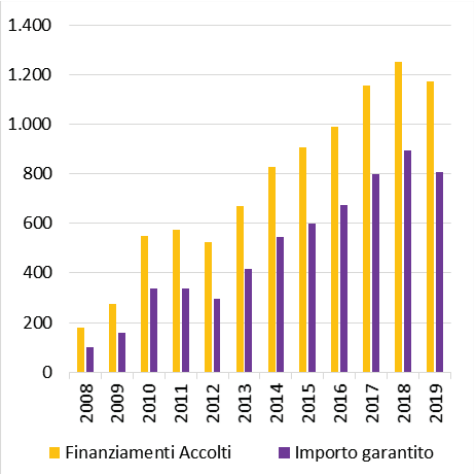
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.2.23 Incidenza di occupati sovraistruiti per genere e ripartizione territoriale. Anni 2008 e 2019, Italia.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.2.24. Fruizione del Fondo di garanzia PMI da parte di imprese a conduzione femminile. Anni 2008-2019 (milioni di euro), Italia.



Fonte: Banca del Mezzogiorno - Mediocredito Centrale

Tavola 1.2.1. Fruizione del Fondo di garanzia PMI da parte di imprese a conduzione femminile per area geografica. Anni 2014-2019, Italia.

Anno	Area Geografica	N. Operaz.	Finanz. accolti	Importo garantito
		unità	*milioni di euro*	
2014	Nord	4.673	426,2	281,4
	Centro	2.904	192,1	117,4
	Mezzogiorno	2.893	210,6	144,3
2015	Nord	4.922	458,9	312,3
	Centro	3.731	225,6	135,4
	Mezzogiorno	3.298	223,7	152,9
2016	Nord	5.278	481,5	339,5
	Centro	3.999	225,2	133,9
	Mezzogiorno	3.846	284,0	199,2
2017	Nord	5.812	580,8	417,0
	Centro	3.904	246,4	153,1
	Mezzogiorno	4.196	326,8	230,1
2018	Nord	6.446	621,8	456,2
	Centro	3.992	278,5	180,6
	Mezzogiorno	4.642	350,7	255,6
2019	Nord	6.091	618,6	430,1
	Centro	3.474	243,9	160,1
	Mezzogiorno	4.263	311,0	217,5

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 1.2.2. Fruizione del Fondo di garanzia PMI da parte di imprese a conduzione femminile per dimensione dell'impresa. Anni 2014-2019, Italia.

Anno	Dimensione imprese	N. Operaz.	Finanz. accolti	Importo garantito
		unità	*milioni di euro*	
2014	Micro	8.378	446,4	283,6
	Piccola	1.795	276,8	185,4
	Media	295	105,7	74,1
	Consorzio	2	0,0	0,0
	Totale	**10.470**	**829,0**	**543,1**
2015	Micro	9.795	475,6	299,1
	Piccola	1.866	316,6	221,2
	Media	290	115,9	80,3
	Consorzio	-	-	-
	Totale	**11.951**	**908,2**	**600,6**
2016	Micro	10.679	522,0	336,7
	Piccola	2.184	363,7	260,1
	Media	259	105,0	75,8
	Consorzio	1	0,0	0,0
	Totale	**13.123**	**990,8**	**672,6**
2017	Micro	11.016	576,4	377,4
	Piccola	2.509	433,0	315,7
	Media	387	144,6	107,1
	Consorzio	-	-	-
	Totale	**13.912**	**1.154,0**	**800,2**
2018	Micro	11.663	604,0	410,9
	Piccola	3.017	506,4	376,1
	Media	400	140,7	105,4
	Consorzio	-	-	-
	Totale	**15.080**	**1.251,0**	**892,5**
2019	Micro	10.745	566,4	396,8
	Piccola	2.680	457,3	310,0
	Media	403	149,7	100,9
	Consorzio	-	-	-
	Totale	**13.828**	**1.173,4**	**807,7**

Tavola 1.2.3. Fruizione del Fondo di garanzia PMI da parte di imprese a conduzione femminile per settore di attività economica. Anni 2014-2019, Italia.

Anno	Settore di attività economica	N. Operaz.	Finanz. accolti	Importo garantito
		unità	*milioni di euro*	
2014	Commercio	5.502	344,2	222,2
	Industria	2.854	310,9	202,5
	Servizi	2.109	173,5	118,2
	Servizi agricoltura	5	0,4	0,2
	Totale	**10.470**	**829,0**	**543,1**
2015	Commercio	6.239	403,0	268,0
	Industria	3.405	347,1	228,2
	Servizi	2.284	156,3	103,1
	Servizi agricoltura	23	1,8	1,2
	Totale	**11.951**	**908,2**	**600,6**
2016	Commercio	7.097	469,5	316,7
	Industria	3.413	358,1	245,8
	Servizi	2.583	160,4	108,4
	Servizi agricoltura	30	2,7	1,8
	Totale	**13.123**	**990,8**	**672,6**
2017	Commercio	7.257	529,6	367,2
	Industria	3.721	414,3	285,3
	Servizi	2.912	207,9	146,4
	Servizi agricoltura	22	2,3	1,4
	Totale	**13.912**	**1.154,0**	**800,2**
2018	Commercio	7.689	568,5	404,2
	Industria	4.089	460,7	330,4
	Servizi	3.279	220,0	156,5
	Servizi agricoltura	23	1,9	1,4
	Totale	**15.080**	**1.251,0**	**892,5**
2019	Commercio	6.974	522,6	359,8
	Industria	3.660	426,4	288,4
	Servizi	3.175	223,2	158,6
	Servizi agricoltura	19	1,2	0,9
	Totale	**13.828**	**1.173,4**	**807,7**

Fonte: Banca del Mezzogiorno - Mediocredito Centrale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

1.3 La conciliazione tra vita privata e vita professionale

Alla radice di molte disparità di genere nell'economia e nella società vi è la diversa distribuzione dei carichi di lavoro familiare tra donne e uomini. Tradizionalmente, le donne svolgono quotidianamente più ore di attività lavorativa (retribuita e non) rispetto agli uomini e anche tra le generazioni giovani permangono squilibri: le coppie con donne di età compresa tra i 25 e i 44 anni presentavano, nel 2014, un indice di asimmetria del lavoro familiare pari al 67 per cento. Nonostante il disagio nel conciliare vita familiare e professionale sia manifestato in misura simile tra donne e uomini occupati con responsabilità di cura dei figli, le responsabilità per l'andamento della vita familiare coinvolgono fortemente le donne, fino a determinare alte percentuali di giovani che al primo figlio interrompono il lavoro.

Una nota positiva si registra con **l'aumento negli ultimi anni degli uomini beneficiari di congedi di paternità**, indice di un cambiamento dei comportamenti favorito anche dall'aumento del numero di giorni di congedo di paternità obbligatori. Similmente, è significativa anche la crescita, a partire dal 2011, del rapporto tra uomini beneficiari e totale beneficiari di congedi parentali.

La situazione relativa alla presa in carico di bambini da parte di asili nido e servizi integrativi per l'infanzia è ancora problematica, con percentuali molto basse e solo in lieve aumento negli ultimi anni. Frequenta l'asilo nido poco più di un bambino su dieci tra 0 e 2 anni, mentre per i servizi integrativi le cifre rimangono stabili attorno all'1 per cento. Le "sezioni primavera", istituite in via sperimentale nel 2006 per favorire un passaggio graduale dei bambini dai 24 ai 36 mesi alle scuole per l'infanzia, si stanno però dimostrando un utile strumento per sopperire alla mancanza di servizi integrativi per la prima infanzia, soprattutto nel Mezzogiorno.

Trasferimenti monetari condizionati all'acquisto di forme pubbliche o private di prestazioni socio-educative dei bambini sostengono la domanda di servizi per l'infanzia da parte delle famiglie. Per esempio, il "bonus infanzia" dal 2013 al 2018 ha fornito *voucher* per l'acquisto di servizi di *babysitting* o contributi per il pagamento dei servizi per l'infanzia alle madri lavoratrici che decidevano di rinunciare al congedo parentale. Dal 2017 è, invece, attivo il "bonus asilo nido" che ha carattere permanente e può essere fruito anche da famiglie in cui la madre non lavora. Il bonus asilo nido vede un numero crescente di beneficiari ogni anno.

In Italia più di un terzo degli occupati con responsabilità di cura dei figli manifesta, indipendentemente dal genere, disagio nel conciliare vita familiare e professionale. Sono tuttavia più spesso le donne a ricorrere a modalità lavorative flessibili. Le donne con più figli sono maggiormente portate ad interrompere il lavoro, così come quelle giovani a seguito della nascita di un figlio. Ricorrono all'aiuto dei nonni soprattutto le famiglie con entrambi i coniugi occupati o nelle quali lavora solo la donna.

Nonostante la progressiva contrazione della natalità in Italia, gli impegni legati alla cura dei figli coinvolgono una quota importante della popolazione. Nel 2018 il 28,4 per cento delle persone tra i 25 e i 34 anni si prende regolarmente cura di figli con meno di 15 anni, con valori che salgono al 56,9 per cento per la fascia di età 35-44 anni. Per le persone tra i 45 e i 54 anni le cifre scendono al 30,5 per cento e al 3,1 per cento relativamente a quelli tra i 55 e i 64 anni.

Sono invece appena l'1,6 per cento le persone tra i 25 e i 34 anni che svolgono compiti assistenziali nel contesto familiare occupandosi di malati, disabili o anziani, con un lieve aumento al 2,3 per cento

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

per la fascia 35-44 anni. Si prendono mediamente più cura di malati ed anziani le persone tra 45 e 54 anni (8,3 per cento) e quelle tra i 55 e i 64 anni (12,8 per cento)[71] (Figura 1.3.1).

Circa un occupato su tre tra quelli che si prendono regolarmente cura di familiari, lamenta disagi nel gestire tali responsabilità con il lavoro (circa il 35 per cento nel 2018). Le difficoltà sono avvertite da ambo i sessi in misura simile, con una penalizzazione lievemente maggiore per le donne che si trovano in questo stato in circa il 36,1 per cento dei casi contro il 34,2 per cento degli uomini. Considerando gli occupati con compiti di cura unicamente verso bambini con meno di 15 anni, il 35,8 per cento delle madri esprime problematiche nel conciliare le esigenze della sfera familiare con il proprio lavoro, contro il 34 per cento di padri. Il divario si allarga se si considerano solo occupati con responsabilità di cura verso familiari malati, disabili o anziani di 15 anni e più, con il 37 per cento di donne in difficoltà contro il 31,1 per cento di uomini (Figura 1.3.2).

Le difficoltà registrate dalle donne crescono proporzionalmente al numero di figli (39,8 per cento delle madri di tre o più figli in difficoltà, contro un 35,2 per cento per quelle che hanno un figlio e un 36,7 per cento di quelle con due figli) e inversamente alla loro età (39,2 per cento di donne con figli in età prescolare risentono delle problematiche della conciliazione, contro il 35,4 per cento di quelle con figli dai 6 ai 10 anni e il 30,8 per cento di donne con figli tra 11 e 14 anni). La proporzione di uomini che dichiarano simili disagi è di solo uno o due punti percentuali in meno. È inoltre superiore la quota di donne in difficoltà nel Nord (37,8 per cento) rispetto al Mezzogiorno (31,5 per cento) e al Centro (35,3 per cento), con cifre sempre superiori a quelle relative agli uomini (rispettivamente, 35,9, 32,2 e 34,8 per cento) (Figura 1.3.3).

Sono più in difficoltà le lavoratrici autonome e qualificate (40,7 per cento), ma anche le addette al commercio e ai servizi (39,4 per cento), mentre diminuiscono le difficoltà per le impiegate e le lavoratrici poco qualificate (26,3 e 25,1 per cento). Naturalmente, le lavoratrici a tempo pieno manifestano maggiori disagi rispetto a quelle *part-time* (43,3 per cento contro 24,9 per cento) (Figura 1.3.4). Mentre gli autonomi lamentano in particolar modo la difficoltà di programmare un lavoro spesso impegnativo, oltre che la sua imprevedibilità, i dipendenti ritengono ostacolata la loro possibilità di conciliare vita familiare e lavorativa da elementi quali i turni, gli orari serali o le tempistiche per raggiungere il posto di lavoro.

Nonostante la scarsa differenza in termini di genere nel dichiarare faticosa la conciliazione tra famiglia e lavoro, il doversi occupare di figli piccoli o parenti non autosufficienti si riflette sulla partecipazione al mercato del lavoro soprattutto delle donne. La loro possibilità di portare avanti regolarmente un'attività lavorativa e realizzarsi in ambito professionale è maggiormente condizionata dal numero e dall'età dei figli. Le donne non nubili di 25 anni e più che hanno dovuto interrompere l'attività lavorativa almeno una volta per la nascita dei figli, raggiungono nel 2016 circa il 15,4 per cento. Tale quota è leggermente più elevata per le donne più giovani, di età compresa tra i 25 e i 34 anni (16,2 per cento), mentre è inferiore tra quelle con un figlio solo (10,8 per cento), salendo al 16,7 per cento tra quelle con più figli e al 19,1 per cento tra quelle con almeno tre figli[72].

In media, più di una donna con figli su dieci ha interrotto almeno una volta l'attività lavorativa a seguito del matrimonio (11,7 per cento nel 2016) o di altri motivi familiari diversi dalla nascita di figli (11,4 per cento). Tali percentuali raggiungono circa il 20 per cento quando si tratta di donne che hanno almeno 65 anni (19,6 per cento), mentre per le più giovani si attesta al 6,4 per cento per la

[71] ISTAT (2019) "Conciliazione tra lavoro e famiglia". Il fenomeno è stato indagato dalla rilevazione ISTAT sulle Forze di lavoro nel 2018 con un modulo *ad hoc* rivolto agli individui tra 18 e 64 anni, con l'obiettivo di conoscere le strategie adottate per gestire la famiglia e il lavoro da coloro che hanno impegni di cura verso figli minori di 15 anni o parenti malati, disabili o anziani.

[72] ISTAT (2016) "Indagine su famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita".

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

fascia tra i 25 e i 34 anni, scendendo anche al 5,2 per cento nel caso di quelle di età inclusa tra i 35 e i 44 anni[73] (Figura 1.3.5).

L'interruzione dell'attività lavorativa in concomitanza con l'arrivo di un figlio nel nucleo familiare è una scelta molto delicata, spesso frutto di disagi e difficoltà insormontabili relativi alla conciliazione vita lavoro. Il legislatore ha voluto dunque normare specificamente con il decreto legislativo n. 151 del 2001 tale tipo di decisione, in modo tale da tutelare da eventuali pressioni esterne le lavoratrici madri (ma anche i lavoratori padri) che interrompono volontariamente il proprio lavoro (cfr. Riquadro I.III.I).

Riquadro I.III.I Dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro monitora, in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità, le convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, ai sensi dell'articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

Tale disposizione prevede una particolare tutela alle lavoratrici che presentano dimissioni volontarie durante la gravidanza o nel periodo in cui è vietato il licenziamento (entro l'anno di vita del bambino o entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di adozione o affidamento)[74], garantendo che ricevano le medesime indennità che la legge e i contratti di lavoro prevedono in caso di licenziamento e che non siano tenute a dare il preavviso al datore di lavoro. Lo stesso è applicabile anche ai padri che hanno usufruito dei congedi di paternità e presentano dimissioni volontarie nel periodo in cui sussiste divieto di licenziamento per le madri.

Sebbene tali tutele si riferiscano a chi si dimette entro il primo anno del bambino, l'efficacia delle risoluzioni consensuali e delle richieste di dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore fino ai primi tre anni di vita del figlio è vincolata alla convalida del servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali territorialmente competente, in modo tale da rafforzare la tutela contro dimissioni indotte o pressioni da parte dei datori di lavoro[75].

In sostanza, a neo-madri e padri viene data la possibilità di decidere di risolvere il contratto di lavoro senza vincoli temporali e garanzia di ricevere indennità che, in condizioni diverse, non sarebbero invece previste, incluse quelle di maternità e gravidanza e quella sostitutiva del preavviso (anche in caso di mancato preavviso). Al contempo, il periodo di divieto al licenziamento introdotto dal legislatore agisce come deterrente contro il rischio che il datore di lavoro voglia interrompere il

[73] Linda Laura Sabbadini (2020) Audizione dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) "Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro". Elaborazione su dati ISTAT (2016) – Indagine su famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita.

[74] Il periodo durante il quale è vietato il licenziamento della lavoratrice è stabilito dall'art. 54 decreto legislativo n. 151 del 2011.

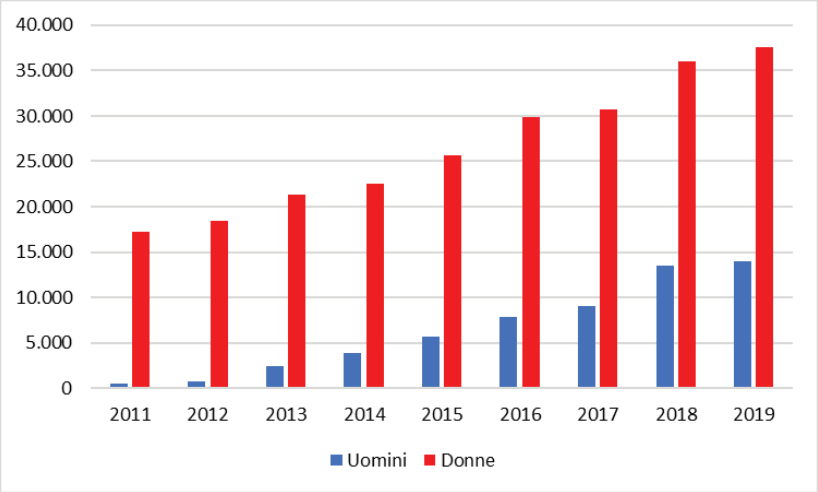
[75] La legge n. 92 del 2012 (art. 4 comma 16) ha modificato l'art. 55 comma 4 del decreto legislativo n. 151 del 2001, estendendo ai primi tre anni di vita del bambino (e non solo al primo anno di vita) il periodo in cui è necessaria la convalida della richiesta di dimissioni della lavoratrice madre o del lavoratore padre, in modo tale da rafforzare la tutela contro dimissioni indotte o pressioni da parte dei datori di lavoro. Secondo alcuni chiarimenti del Ministero del Lavoro, in risposta all'interpello n. 28 del 7 novembre 2014 (Oggetto: art. 9, decreto legislativo n. 124 del 2004 – dimissioni della lavoratrice madre/lavoratore padre – obbligo di preavviso – art. 55, comma 5, decreto legislativo n. 151 del 2001), l'esonero dal preavviso per coloro che richiedono le dimissioni non riguardano tutti i richiedenti che il servizio ispettivo deve valutare, ma solo coloro che presentano dimissioni nel periodo in cui è previsto divieto di licenziamento (primo anno di vita del bambino o entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di adozione o affidamento). Il Ministero specifica infatti che la risoluzione consensuale e la richiesta di dimissioni necessitano di convalida da parte del servizio ispettivo territorialmente competente se presentate durante i primi tre anni di vita del bambino. Tuttavia, il Ministero chiarisce anche che le altre tutele previste nel caso di dimissioni durante il primo anno di vita del bambino (ex art. 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001) non si estendono alle dimissioni presentate entro i tre anni di vita.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

rapporto lavorativo con la donna gravida o neomamma. La valutazione del servizio ispettivo del Ministero del lavoro, prevista per un periodo più esteso, argina l'eventualità che il datore di lavoro induca le dimissioni, attraverso l'analisi delle motivazioni che hanno condotto la lavoratrice (o il lavoratore) a prendere tale decisione e l'accertamento che sussistano ragioni valide.

Le dimissioni e risoluzioni convalidate dal 2011 al 2019 sono in continuo aumento sia per le donne che per gli uomini[76]. Il fenomeno interessa prevalentemente le lavoratrici madri, che si sono dimesse in circa 17.175 nel 2011, per arrivare a 25.620 nel 2015, a 35.963 nel 2018e a 37.611 nel 2019. È di molto inferiore il numero di padri che si dimettono, ma questi sono aumentati più rapidamente nel corso dello stesso periodo, passando dai 506 del 2011 ai 5.620 del 2015 e ai 13.488 del 2018, raggiungendo le 13.947 dimissioni/risoluzioni nel 2019. Di anno in anno, l'incremento di dimissioni e risoluzioni dei padri rispetto all'anno precedente si è rilevato sempre superiore a quello delle madri fino al 2018 per tutto il periodo considerato, segnalando una progressiva assunzione di responsabilità da parte dei padri, che per molteplici motivi (che includono situazioni retributive, prospettive di carriera e stereotipi di genere) solitamente non rinunciano volontariamente all'attività lavorativa in luogo delle compagne. Tuttavia, nel 2019 le dismissioni/risoluzioni dei padri aumentano solo del 3 per cento rispetto all'anno precedente, mentre quelle delle madri registrano una variazione superiore e pari al 5 per cento.

Figura I.III.I.1 Dimissioni/risoluzioni convalidate distribuite per sesso. Anni 2011-2019.

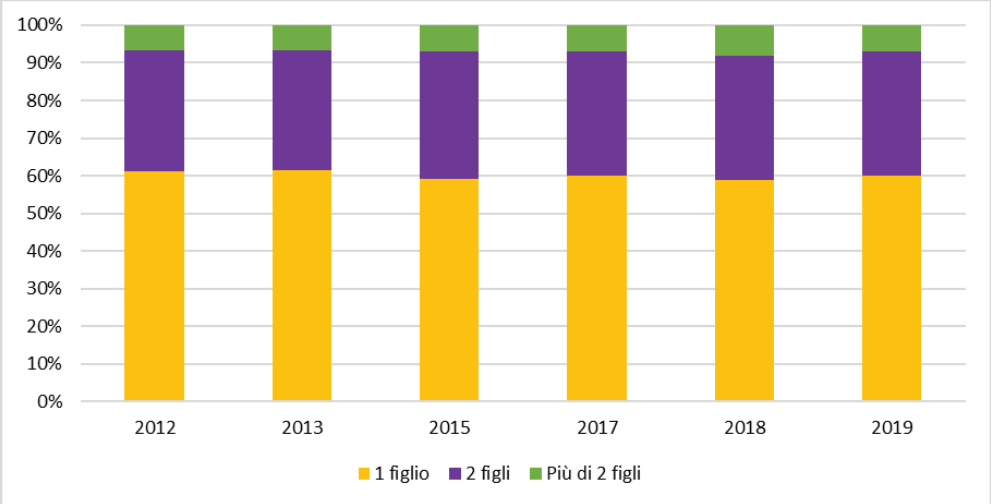


Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro - Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri.

[76] Ispettorato Nazionale del Lavoro (2019) Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri. I dati sono raccolti dalle strutture territoriali dell'Ispettorato del Lavoro, oltre che dagli Ispettorati del lavoro della Regione Siciliana e delle Province autonome di Trento e di Bolzano. Per il 2017 e 2018 non sono disponibili le informazioni relative al settore produttivo e alla dimensione dell'azienda nei quali i lavoratori erano inseriti al momento dei colloqui con i funzionari del servizio ispettivo finalizzati all'ottenimento della convalida.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura I.III.I.2 Dimissioni/risoluzioni convalidate distribuite per numero di figli. Anni 2012-2013;2015; 2017-2019.

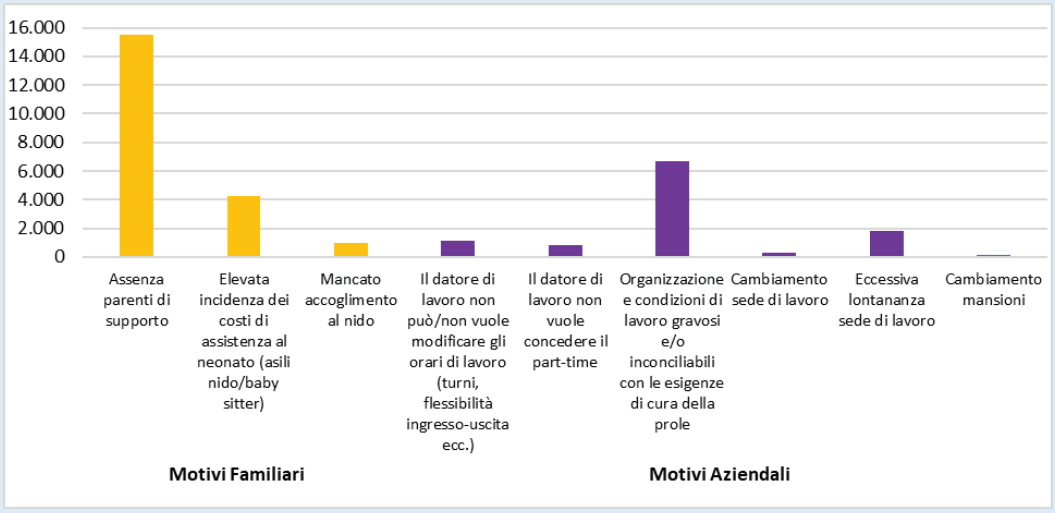


Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro - Relazioni annuali sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri

Madri e padri che decidono volontariamente per dimissioni o risoluzioni del contratto di lavoro hanno generalmente un solo figlio o sono in attesa del primo (60 per cento nel 2019), seguiti da quelli con due figli e da quelli con tre o più figli (rispettivamente 33 e 7 per cento nel 2019). Le proporzioni si sono mantenute generalmente costanti nel corso degli anni, con un picco del 62 per cento relativo alle famiglie con un figlio nel 2013 e un massimo del 34 per cento nel 2015 per quelle con due figli, mentre per quelle con più di due figli le quote di dimissioni e risoluzioni sono rimaste al 7 per cento per tutto il periodo 2012-2017, crescendo di un punto percentuale nel 2018 e tornando nuovamente al 7 per cento nel 2019. La numerosità dei figli dei lavoratori che si dimettono è dunque inversamente proporzionale a quella delle corrispettive convalide registrate, suggerendo come siano spesso i genitori che devono affrontare per la prima volta l'esperienza della conciliazione tra accudimento dei figli e vita lavorativa, a compiere maggiormente questa scelta.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura I.III.I.3 Dimissioni/risoluzioni convalidate distribuite per motivi familiari o aziendali. Anno 2019.



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

L'analisi delle ragioni legate al ricorso a dimissioni e risoluzioni volontarie consente di cogliere quanto conti la difficoltà di conciliare lavoro e cura dei figli, dato che nel 2019 è proprio questa la motivazione della decisione di interrompere il lavoro nel 35 per cento dei casi (20.730 in termini assoluti, in crescita rispetto ai 15.825 del 2017 e ai 20.212 del 2018), mentre le motivazioni legate al contesto aziendale sono in aumento da 7.672 a 10.155 tra 2017 e 2018, fino ad arrivare a 10.856 nel 2019.

Tra le ragioni familiari, nel 2019 si distingue in particolare l'assenza di parenti di supporto (15.505 casi), seguita dai costi eccessivi di nidi o babysitter e dal mancato accoglimento del bambino al nido (4.260 e 965 casi). Tra le motivazioni aziendali incide soprattutto l'eccessiva gravosità delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro, tale da renderle inconciliabili con la cura dei figli (6.713 casi), ma influisce anche la lontananza dalla sede di lavoro (1.821 casi), così come la mancata modifica degli orari di lavoro e la negazione del *part-time* da parte del datore di lavoro (1.120 e 800 casi), mentre sono solo 108 le dimissioni/risoluzioni motivate dal cambiamento di mansioni e 294 quelle legate al cambiamento della sede di lavoro.

Dai dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro emerge, dunque, come il supporto dei parenti rappresenti attualmente la principale fonte di sostegno per le famiglie con figli da accudire e come, senza di esso, i genitori incontrino difficoltà tali da ricorrere a soluzioni drastiche, quali le dimissioni. La gratuità e la maggiore disponibilità dell'aiuto dei familiari rende tale soluzione ancora preferibile, se non indispensabile, per molti nuclei familiari, considerando anche il fatto che i costi elevati e l'offerta insufficiente di posti dei servizi di assistenza all'infanzia non alle riescono a soddisfare le esigenze di famiglie ancora non economicamente consolidate o in zone non coperte dai servizi stessi.

Sebbene gli uomini avvertano le difficoltà di conciliazione tra famiglia e lavoro in misura piuttosto simile rispetto alle donne, tali disagi si riflettono sulle loro condizioni lavorative in entità molto inferiore. All'interno delle coppie, gran parte delle incombenze legate alla cura dei figli rimane a

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

carico della madre piuttosto che del padre, tanto che nel 2018, il **38,3** per cento delle occupate con figli minori di 15 anni ha modificato un aspetto del proprio lavoro per farsene carico, contro appena l'**11,9** per cento di uomini nelle medesime condizioni. Tali modifiche includono quelle per guadagnare di più, la riduzione dell'orario di lavoro, l'assunzione di compiti meno impegnativi sul posto di lavoro, il cambiamento del lavoro o del datore di lavoro per facilitare la conciliazione, l'utilizzo di congedi o altri permessi familiari, ma anche la modifica dell'orario di lavoro senza ridurlo[77] (Figura 1.3.6). Dai dati traspare una maggiore tendenza delle donne a ridurre il proprio tempo complessivo dedicato al lavoro, rispetto ai compagni, i quali, percependo spesso stipendi più alti, sono meno orientati al dedicarsi alla dimensione domestica e concepiscono di più il proprio contributo all'andamento della vita familiare come legato al sostentamento economico.

Nel 2018 le donne con figli di meno di 15 anni che modificano un aspetto del proprio lavoro per conciliarlo con la cura dei figli sono proporzionalmente più numerose (41 per cento, contro il 12 per cento degli uomini) nel Centro e nel Nord, ovvero nelle zone dove l'occupazione femminile è più diffusa. Sono, inoltre, più frequenti le modifiche al proprio lavoro per esigenze di cura tra le lavoratrici *part-time*, che rappresentano il 50,6 per cento rispetto al 30 per cento tra quelle che lavorano a tempo pieno (e contro il 19 per cento degli uomini). In termini di posizione professionale, sono di più tra le autonome (47 per cento, contro il 18,9 degli uomini) che tra le dipendenti (36,5 per cento). Similmente, considerando le diverse professionalità, sono più elevate le quote di professioniste qualificate e le impiegate che modificano aspetti del proprio lavoro per favorire la conciliazione con la vita familiare (42,1 per cento e 43,5 per cento, contro il 18 e l'11,5 per cento degli uomini) rispetto a quelle inerenti le occupate nel commercio e nei servizi (36,8 per cento) (Figure 1.3.7 e 1.3.8).

La maggior parte di queste donne – fino al 60 per cento - ha ridotto il numero di ore lavorate, mentre circa il 20 per cento ha modificato gli orari senza diminuire le ore complessivamente lavorate. Viceversa, quando gli uomini apportano una modifica all'organizzazione del proprio lavoro, essa riguarda la riduzione dei tempi complessivi di lavoro solo per il 27 per cento, mentre la modifica senza riduzione raggiunge il 38 per cento. In generale, i padri sono più orientati delle madri a modificare il proprio lavoro per guadagnare di più (10 per cento contro il 2 per cento), mentre le proporzioni sono uguali o simili nel caso di cambiamento del lavoro per facilitare la conciliazione (6 per cento gli uomini, 5 per cento le donne) e di modifiche conseguenti all'utilizzo dei congedi (4 per cento in entrambi i casi). Decidono poi di assumere compiti meno impegnativi quasi il doppio degli uomini rispetto alle donne (11 per cento contro il 6 per cento). Infine, una quota residuale di lavoratrici e lavoratori (2 per cento donne e 3 per cento uomini) opta per cambiamenti di altro tipo, diversi da quelli descritti (Figura 1.3.9).

Riconoscendo l'esigenza per le famiglie di trovare modalità orarie di lavoro più conciliabili, vi sono specifiche disposizioni che nella trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale danno priorità alle richieste provenienti da chi ha figli di età non superiore a tredici anni o disabili[78]. Analogamente sussiste l'obbligo del datore di lavoro di concedere, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento[79]. Tuttavia, le possibilità di organizzare il lavoro in maniera flessibile rimangono molto connesse allo specifico settore di attività. Mentre il 55,3 per cento delle dipendenti nella pubblica amministrazione (ad eccezione di quelle in istruzione e sanità) ha generalmente la possibilità di

[77] ISTAT (2019) "Conciliazione tra lavoro e famiglia".
[78] Articolo 8, comma 5, del decreto legislativo n. 81 del 2015 per il settore privato e pubblico.
[79] Articolo 8, comma 7, del decreto legislativo n. 81 del 2015 per il settore privato e pubblico.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

modificare l'orario di inizio o di fine della giornata lavorativa, questo vale per il 44 per cento circa delle impiegate in informazione e comunicazione e per il 43 per cento di quelle nelle attività finanziarie e assicurative e nelle costruzioni, ma appena per il 27 per cento delle donne occupate in alberghi e nella ristorazione (Figura 1.3.10). Sempre nel settore della pubblica amministrazione vi è la percentuale più alta di donne che, per far fronte alle responsabilità di cura, può generalmente assentarsi dal lavoro per una giornata intera senza usare le ferie (45 per cento), seguita dal 41 per cento relativo all'agricoltura e dal 40 per cento delle costruzioni. Anche in questo caso, settore in cui tale possibilità coinvolge meno donne è quello di alberghi e ristorazione (24,6 per cento) (Figura 1.3.11).

Come osservato in precedenza, le madri tendono a manifestare disagi di conciliazione in misura di poco superiore a quella dei padri, anche se il carico di lavoro delle donne riguardante la cura dei figli risulta maggiore. Questa situazione si traduce anche in una diversa frequenza del ricorso all'aiuto dei nonni. I nonni infatti rappresentano un sostegno e una soluzione alle problematiche legate all'affidamento dei figli per molte famiglie. Sono tuttavia molto più presenti nel caso sia il padre a non lavorare nella coppia, mentre una madre non occupata con marito lavoratore ricorre tendenzialmente meno ad ulteriori aiuti. Infatti, nel 2018 più di un terzo dei nuclei familiari con figli di età con meno di 15 anni ha fatto ricorso all'aiuto dei nonni e tale cifra sale al 48,2 per cento se si considerano le coppie in cui entrambi i coniugi lavorano. Tuttavia, nel caso lavori unicamente l'uomo, la quota di famiglie che ricorre ai nonni scende al 16,6 per cento, mentre le percentuali salgono al 31,5 per cento quando è solo la donna a lavorare (Figura 1.3.12).

In Italia, tra 2015 e 2020, aumentano da 3 a 8 i giorni di congedo di paternità (7 dei quali obbligatori), rimane tuttavia scarsa la propensione dei padri ad usufruire dei congedi facoltativi. Il numero di padri che fruiscono dei congedi parentali entro 12 anni del bambino è significativamente inferiore a quello delle madri, tuttavia, il rapporto tra beneficiari uomini sul totale è cresciuto ininterrottamente nel corso degli anni.

I congedi di paternità sono considerati particolarmente efficaci per favorire l'offerta di lavoro femminile (troppo spesso bloccata dal carico di cura della famiglia) e, al contempo, aumentare la domanda di lavoro femminile da parte delle aziende, sradicando l'idea che avere figli sia un costo associato alle madri. Questi consistono in congedi a tutela dei padri occupati nel periodo del parto o nei primi mesi successivi ad esso. Generalmente, i periodi di congedo di paternità sono molto più brevi dei periodi di congedo di maternità e, in molti paesi, tale brevità comporta che i lavoratori in congedo di paternità spesso continuino a ricevere integralmente i loro salari. Due aspetti considerati cruciali nel disegno del congedo di paternità sono la non cedibilità alla madre (un'esclusività che garantisce che venga perso se non usufruito) e l'obbligatorietà (importante soprattutto nei paesi in cui gli stereotipi di genere sono più radicati).

Mentre il congedo di maternità è obbligatorio nella maggioranza dei paesi[80], non sempre lo è il congedo di paternità. Il **congedo di maternità** è previsto a tutela delle lavoratrici subordinate nel periodo del parto (o, in alcuni paesi, dell'adozione) e, nella maggior parte dei paesi, i beneficiari possono combinare il congedo pre e post parto. Per tale tipologia di congedo, nel 2018 vengono garantite circa 22 settimane di retribuzione in media nei paesi dell'Unione Europea, con periodi particolarmente lunghi in Grecia e nel Regno Unito (43 e 39 settimane). In **Italia** sono **21,7 le settimane retribuite** durante i congedi di maternità secondo l'OCSE (corrispondenti ai 5 mesi

[80] Secondo la convenzione OIL sulla protezione della maternità 2000, i congedi di maternità dovrebbero durare almeno 14 settimane.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

previsti dall'art. 16 del decreto legislativo n. 151 del 2001), più di quanto garantito in paesi quali la Francia e la Germania, dove sono rispettivamente previste 16 e 14 settimane[81] (Figura 1.3.13). In alcuni paesi, come in Italia, è inoltre previsto che, in casi eccezionali quali la morte o grave infermità della madre, l'abbandono o l'affidamento esclusivo del figlio al padre, quest'ultimo possa sospendere il lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la residuale parte ancora non fruita dalla madre[82].

Diversamente, il **congedo di paternità** inteso come strumento dedicato esclusivamente ai padri, tende ad avere una durata inferiore e, in molti casi, è parzialmente facoltativo. In Italia è stato introdotto progressivamente e in anni piuttosto recenti. L'istituto costituisce tutt'ora una misura sperimentale e il suo rinnovo è avvenuto con cadenza quasi sempre annuale, tramite proroghe nelle successive leggi di bilancio. Inizialmente, infatti, erano previsti un giorno di congedo obbligatorio e due facoltativi per gli anni 2013-2015[83]. I giorni di astensione obbligatoria sono retribuiti al 100 per cento, così come il giorno di congedo facoltativo, che però è alternativo a quello della madre. Successivamente il congedo è stato prorogato per l'anno 2016, con due giorni obbligatori e due facoltativi[84]. Tale proroga ha poi riguardato anche gli anni 2017 e 2018[85], con un aumento a quattro giorni obbligatori e uno facoltativo nel 2018, che sono stati poi incrementati fino a cinque giorni obbligatori e uno facoltativo per il 2019, attraverso la nuova proroga introdotta dalla "Legge di bilancio 2019[86]. Il congedo è stato infine previsto anche per l'anno 2020 e la sua durata estesa a sette giorni obbligatori, più uno facoltativo[87]. Relativamente al congedo di paternità facoltativo, si osserva che quest'ultimo non è stato prorogato per il 2017 ed è stato reintrodotto solo l'anno successivo (Figura 1.3.14). Il recente innalzamento del numero di giorni obbligatori a sette, ci avvicina progressivamente alla soglia minima prevista dalla direttiva europea 1158 del 2019, che ha fissato in **10 giorni** il periodo minimo di astensione dal lavoro per i neo-papà (cfr. Riquadro I.III.IV).

In Italia, il numero complessivo di **beneficiari** del congedo di paternità è passato da circa 56 mila nel 2013 a 83 mila nel 2015, a 128,9 mila nel 2018, fino ad arrivare ai circa **139 mila nel 2019**. Si è assistito invece, rispetto al 2018, ad una diminuzione dei fruitori di congedi facoltativi (da 4,5 mila a 3,7 mila persone). Più in generale, dal 2013 al 2019 il numero più elevato di fruitori di congedi facoltativi si è registrato nel 2015 (9,6 mila). Dai dati traspare una scarsa propensione dei padri ad usufruire dei congedi di paternità facoltativi. Se infatti il rapporto tra beneficiari di congedi facoltativi e obbligatori è cresciuto tra 2013 e 2015 (da 10,8 a 13), la tendenza ha subìto un'inversione negli anni successivi, con 9,8 beneficiari di congedi facoltativi ogni 100 beneficiari di congedi obbligatori nel 2016 e 3,6 nel 2018, fino a scendere a 2,7 ogni 100 nel 2019[88] (Figura 1.3.15).

[81] OECD Family database – Parental leave systems. http://www.oecd.org/els/family/database.htm

[82] I congedi in sostituzione della maternità sono disciplinati in Italia dall'articolo 28 del decreto legislativo n. 151 del 2001. L'articolo 28 è incluso nel Capo IV denominato "Congedo di paternità che, seppure rivolto ai padri, rappresenta uno strumento volto a garantire in ogni caso la completa fruizione del congedo di maternità nelle situazioni estreme in cui ciò non fosse possibile per la madre.

[83] Articolo 4, comma 24 della legge n. 92 del 2012.

[84] Articolo 1, comma 205 della legge n. 208 del 2015.

[85] Articolo1, comma 354 della legge n. 232 del 2016.

[86] Articolo 1, comma 278 della legge n. 145 del 2018.

[87] Articolo 1, comma 342 della legge n. 160 del 2019.

[88] Fonte INPS. I dati relativi ai dipendenti del settore privato fruitori dei congedi di paternità potrebbero includere anche quelli sui congedi in sostituzione della maternità, previsti dalla L.151/2001 (in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre). I lavoratori dipendenti del settore privato conguagliano i congedi con INPS attraverso il sistema delle denunce contributive mensili e può accadere che sia sbagliato il relativo codice di conguaglio. In generale, le fruizioni da parte dei padri dei congedi in sostituzione della maternità sono tuttavia piuttosto rare e la loro eccezionalità è evidente se si analizzano i dati relativi ai lavoratori autonomi e a quelli iscritti alla Gestione separata. Tali categorie di lavoratori usufruiscono del sistema del

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Confrontando le legislazioni dei vari paesi inerenti i **congedi di paternità nell'anno 2019**, emerge un **quadro disomogeneo**. In Italia, i 6 giorni di congedo per i padri previsti in quell'anno si confrontano con gli 11 della Francia, dove è anche possibile allungare il periodo a 18 giorni in caso di parto multiplo, senza però, in ogni caso, poter frammentare le assenze. In Portogallo i padri hanno invece l'obbligo di prendere un congedo di 15 giorni, consecutivi o scaglionati, nei 30 giorni successivi alla nascita del bambino, cinque dei quali devono essere utilizzati immediatamente dopo la nascita. Il congedo può essere anche prolungato per altri 10 giorni, in contemporanea con il congedo parentale iniziale della madre. In Spagna invece, vige la possibilità per i padri di usufruire, in maniera alternativa, di parte delle 16 settimane garantite alle madri senza però poter intaccare le sei settimane obbligatorie *post-partum* per le donne. Alla nascita di un figlio il padre, o in ogni caso il secondo genitore, ha poi il diritto di congedarsi per otto settimane, le prime due delle quali devono essere prese immediatamente dopo il parto[89].

In linea di massima, il periodo retribuito per i congedi di paternità nell'Unione Europea non arriva in media a due settimane. Nel 2018, la Spagna è tra i paesi dove viene garantito il periodo più lungo di retribuzione (più di quattro settimane), mentre in Francia e Regno Unito le settimane retribuite sono due. In Italia, invece, si arriva a poco meno di una settimana di retribuzione, mentre in Germania non sono previste settimane retribuite per i congedi di paternità[90] (Figura 1.3.16). La scarsa durata del periodo di retribuzione garantito in Italia durante il congedo di paternità è parallelamente compensata da una maggior percentuale di stipendio garantito, rispetto a quanto avviene relativamente ai salari delle mamme. In Italia si garantisce infatti la totalità dei salari dei padri in congedo di paternità, mentre la quota di stipendio versata alle madri arriva all'80 per cento. In Francia invece la quota di stipendio versato supera in entrambi i casi il 90 per cento, mentre nel Regno Unito si versa ai padri in congedo una quota pari a circa il 20 per cento della retribuzione e si garantisce alle madri nella medesima condizione fino al 30 per cento dello stipendio. Vi sono poi Paesi, come la Germania, che prevedono il versamento della totalità dello stipendio alle madri congedate ed altri (tra cui Spagna, Portogallo, Olanda) dove sono garantiti il 100 per cento degli stipendi sia durante i congedi di maternità che di paternità (Figura 1.3.17).

Diversamente dai congedi di maternità e paternità, il **congedo parentale** è un **periodo di astensione facoltativo dal lavoro** concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei primi anni di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), entro una determinata età che può variare a seconda del paese. Il diritto al congedo parentale è solitamente individuale (ovvero ogni genitore ha diritto al proprio congedo), ma il sostegno finanziario durante il congedo parentale è spesso su base familiare, il che significa che solo un genitore può richiedere un supporto economico. È previsto poi, solo in una minoranza di paesi, il **congedo per assistenza domiciliare** (o assistenza all'infanzia o congedo per figli), che garantisce tutela ai lavoratori per un periodo di assenza, a volte successivo al congedo parentale, così da consentire ad almeno un genitore di rimanere a casa e di fornire assistenza fino al compimento dei due o tre anni di età del figlio. Tale forma di assistenza spesso non prevede una retribuzione garantita dallo stato.

---

pagamento diretto e a loro non spetta il congedo di paternità obbligatoria previsto dalla Legge n. 92 del 2012, dunque per loro è possibile quantificare le singole fruizioni dei congedi in sostituzione della maternità. Emerge così che, nel 2017, solo due iscritti alla Gestione separata hanno usufruito del congedo in sostituzione della maternità, nel 2018 ne hanno fruito due iscritti alla Gestione separata e un commerciante, nel 2019 ne hanno fruito un commerciante e un artigiano.

[89] EURES The European Job Mobility Portal, cfr. https://ec.europa.eu/eures/public/homepage

[90] OECD Family database – Parental leave systems, cfr. http://www.oecd.org/els/family/database.htm

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

In Italia, il congedo parentale viene introdotto dalla legge n. 53 del 2000, che garantisce ai genitori (madri e padri) la possibilità di dedicarsi alla cura della prole[91]. Viene stabilita l'autonoma titolarità del diritto al congedo dei padri, a prescindere dall'eventuale sussistenza del medesimo diritto da parte delle madri[92].

Attualmente, i congedi parentali sono disciplinati dal decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modifiche, che prevede l'opportunità di usufruire di congedi parentali nei primi 12 anni di vita del bambino, per un totale di massimo 10 mesi all'anno, che possono arrivare a 11 qualora il padre si astenga dal lavoro per almeno 3 mesi. Il periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente, ma nessuno dei due può astenersi dal lavoro per più di 6 mesi[93]. Il padre può però arrivare a 7 mesi di congedo se si astiene dal lavoro per almeno 3 mesi (continuativi o frazionati). Viene poi corrisposta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per i congedi presi fino al sesto anno di vita del bambino, oppure se il bambino sia di età compresa tra i 6 e gli 8 anni e il reddito individuale dei genitori sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo pensionistico. Ad ogni modo, l'indennità è garantita per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. È anche previsto il ricordo al congedo parentale a ore invece che su base giornaliera, per un tempo pari alla metà dell'orario medio lavorativo immediatamente precedente a quello di inizio del congedo[94]. Infine, è possibile rinunciare al congedo, sostituendolo con un equivalente periodo di lavoro *part-time*, con una riduzione di orario che non superi però il 50 per cento[95].

Nel periodo **2011-2018** i **beneficiari** dei congedi parentali usufruiti da entrambi i genitori in Italia sono progressivamente aumentati, rispettivamente, **da 32 mila a 65,2 mila uomini e da 264 mila a 265,8 mila donne**. Nell'anno **2019** si è invece registrata una **flessione** per entrambi i sessi, con 63,3 mila padri beneficiari e 233,6 mila madri beneficiarie. Il numero di padri in congedo è significativamente inferiore a quello delle madri per tutto il periodo considerato, tuttavia, il rapporto tra beneficiari uomini sul totale è cresciuto ininterrottamente. Infatti, se nel 2011 i padri fruitori di congedi parentali rappresentavano il 10,8 per cento del totale, il rapporto cresce fino ad arrivare al 15 per cento nel 2015, al 19,7 per cento nel 2018 e al 21,3 per cento nel 2019[96] (Figura 1.3.18). Tale tendenza costituisce un segnale positivo in un'ottica di agevolazione delle madri e della loro possibilità di conciliare più facilmente vita lavorativa e familiare, condividendo con i papà le responsabilità di cura dei figli. Occorre tuttavia considerare anche che in Italia sussistono realtà territoriali molto diverse tra loro, con situazioni relative al ricorso ai congedi parentali che possono variare anche notevolmente a seconda della regione (cfr. Riquadro I.III.III).

[91] La legge comprende sia i genitori biologici che quelli adottivi o affidatari.

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

[93] I congedi parentali sono disciplinati nel Capo V (artt. da 32 a 38) del decreto legislativo n. 151 del 2001. Il decreto legislativo n. 80 del 2015, attuativo dell'art. 1, commi 8 e 9 della legge delega n. 183 del 2014 (c.d. Jobs Act), ha elevato i limiti temporali di fruibilità del congedo parentale da 8 a 12 anni ed elevato i limiti temporali di indennizzo a prescindere dalle condizioni di reddito da 3 a 6 anni

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

[95] Articolo 8, comma 7 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

[96] Fonte INPS.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Riquadro I.III.III La dimensione regionale del ricorso a congedi parentali da parte di madri e di padri[97]

Le politiche pubbliche possono giocare un ruolo cruciale nel favorire un migliore bilanciamento tra il lavoro e gli impegni familiari, con impatti positivi sulla crescita dell'economia (per esempio, tramite una maggiore occupazione femminile), sull'aumento della natalità e sul benessere degli individui. Il dibattito in questo settore si divide tra ricerca di soluzioni sociali innovative e l'introduzione di cambiamenti radicali nel sistema di *welfare* e dell'occupazione, volte anche a superare stereotipi culturali relativi alle funzioni di cura e accudimento.

In questo contesto è importante comprendere come l'impegno dei padri nel sostegno alla famiglia possa favorire una maggiore offerta di ore lavorate da parte delle donne, per esempio tramite l'utilizzo di congedi parentali. Istituito nel 2000[98], il congedo parentale ha subito modifiche legislative importanti nel corso del tempo, alcune delle quali sono volte a incentivarne il ricorso proprio da parte dei padri[99].

Dai dati regionali per gli anni 2012-2018 sul numero dei beneficiari di congedi parentali per età, genere e numero dei figli al momento della richiesta del congedo, sembrerebbe che ancora oggi sia soprattutto la struttura del mercato italiano a spiegare l'evoluzione della fruizione dei congedi da parte dei padri.

Ciononostante, i padri appaiono sempre più coinvolti nella cura della famiglia in Italia. Tale evoluzione si manifesta in un contesto in cui i figli per lavoratrice sono sempre meno, evidenziando quindi come l'aumento dei congedi parentali dei padri non derivi da un maggior numero di persone in questa condizione.

Secondo dati Istat, nell'arco temporale 2012-2018 in Italia sono nati circa 100 mila bambini in meno. L'andamento della natalità, quello dei congedi parentali e degli occupati sono divergenti. I lavoratori e i congedi da loro richiesti sono in costante crescita, apparentemente accentuata dal 2015 in poi, anno dell'introduzione del Jobs Act (Figura I.III.III.1). Il calo demografico è più accentuato nelle regioni del Nord e, rispetto al numero di nati, le regioni del Sud e nelle Isole usufruiscono in misura relativamente minore dei congedi parentali. La principale spiegazione sta nel fatto che in queste regioni è minore il livello degli occupati (soprattutto per Sicilia, Campania, Puglia e Calabria). D'altra parte, il significativo differenziale di genere tra gli occupati del Mezzogiorno, comporta che il congedo sia nella pratica un beneficio di cui si avvantaggiano per lo più i padri.

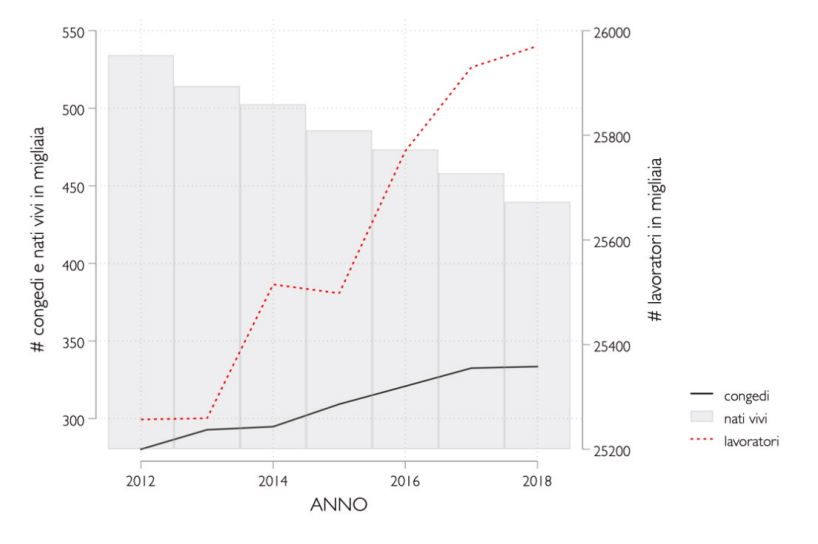
[97] A cura di: Edoardo Di Porto, INPS (Direzione Centrale Studi e Ricerche) e Università Federico II di Napoli e Joanna Kopiska, CEIS Università di Roma Tor vergata.

[98] In passato denominato "astensione facoltativa", il "congedo parentale" viene introdotto dalla legge 53 del 2000. Da quel momento il padre diventa titolare di un diritto autonomo, anche nei casi in cui la madre non ne abbia diritto. La legge quindi offre ai genitori la possibilità di fruire del tempo per la cura dei figli, a prescindere dalla partecipazione al mercato del lavoro della madre, incoraggiando un maggior coinvolgimento dei padri nella cura dei figli. La disciplina si estende oltre ai genitori biologici, anche quelli adottivi e affidatari.

[99] I congedi parentali vengono modificati con l'introduzione della legge 92 del 2012 (cd. riforma Fornero), concedendo sia alle madri che ai padri la possibilità di fruire del congedo parentale su base oraria. Tale modifica non ha avuto effetti immediati, poiché criteri e modalità di equiparazione del sistema orario alla giornata lavorativa erano stati rimandati alla contrattazione collettiva. La riforma Fornero ha, inoltre, previsto un meccanismo premiale dedicato ai padri, innalzando il monte mesi accessibile di 1 mese (fino a 7 complessivi), se questi fruisce di almeno 3 mesi di congedo facoltativo. Successivamente, la legge 183 del 2014 (cd. Jobs Act) ha introdotto la fruizione anche su base oraria, giornaliera o mensile (anche in assenza di contrattazione specifica) e la possibilità di rinunciare al congedo del tutto o in parte, trasformando il rapporto di lavoro a tempo pieno in uno a tempo parziale (purché la riduzione dell'orario lavorativo non sia superiore al 50 per cento).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

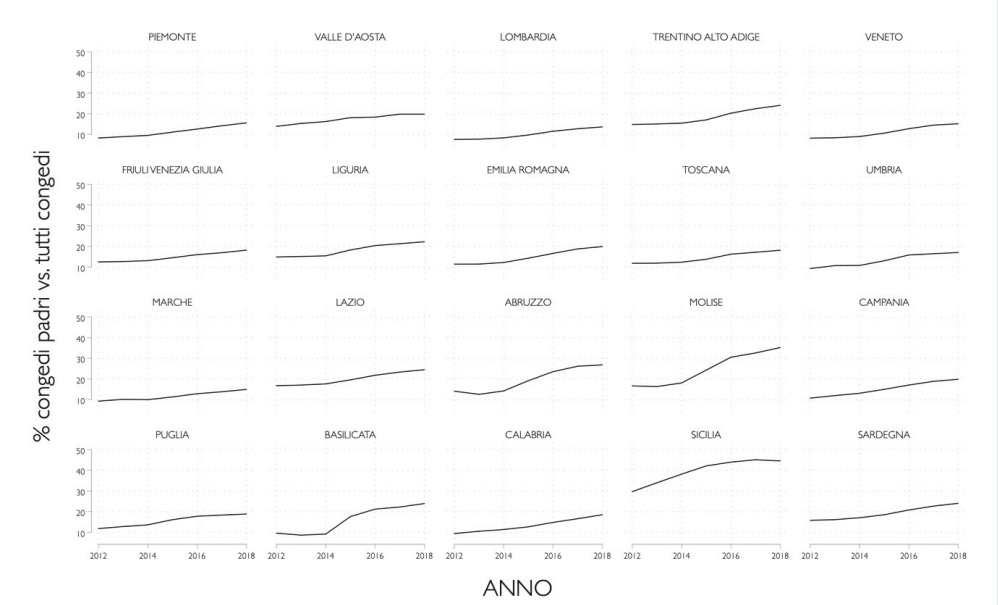
Figura I.III.III.1 Numero di congedi parentali, numero di nati vivi e numero di occupati.



Fonte: Numero di congedi parentali fonte INPS, numero di nati vivi e numero di occupati di fonte ISTAT.

I congedi parentali sono prevalentemente utilizzati dalle madri e gli uomini ne usufruiscono ancora in maniera limitata (Figura I.III.III.2). A livello regionale, la proporzione dei padri tra i richiedenti dei congedi ha un andamento simile a quello degli occupati, ma intervengono nelle differenze territoriali anche tassi di natalità fortemente eterogenei e diversi costi opportunità nell'astenersi dal lavoro dei padri rispetto alle madri (le quali in media percepiscono guadagni più bassi).

Figura I.III.III.2 Percentuale dei richiedenti congedi parentali uomini rispetto al totale dei richiedenti.



Fonte: Numero di congedi parentali fonte INPS.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

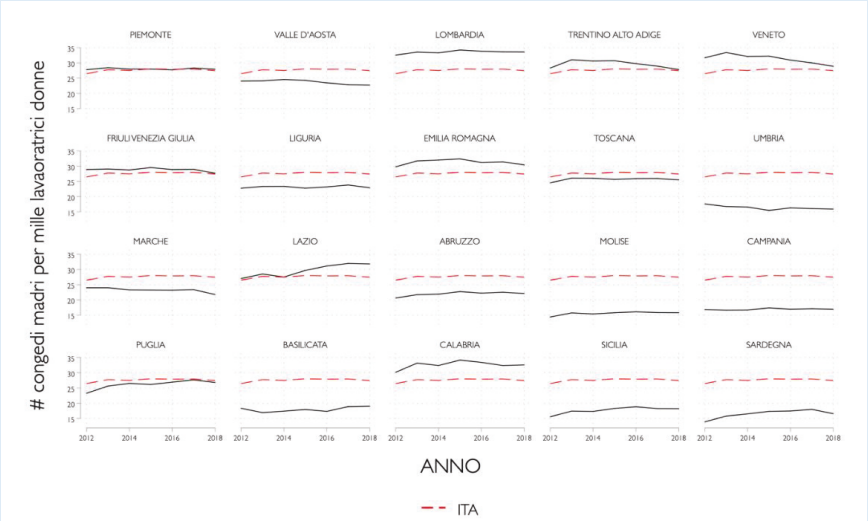
Se il congedo parentale deve dare la possibilità ai genitori, madri o padri, di astenersi dall'attività lavorativa per accudire i propri figli, nelle regioni con i più alti tassi di natalità si dovrebbe assistere ad un maggiore ricorso a tale strumento, ciò a meno che tali figli vengano messi al mondo da coppie in cui entrambi i genitori sono disoccupati o non occupati. Tuttavia, l'andamento dei congedi parentali richiesti delle madri rispetto a mille donne occupate non sembra seguire i differenziali regionali nei tassi di natalità. Il tasso di fruizione dei congedi parentali delle lavoratrici è fortemente eterogeneo tra le regioni, con tassi evidentemente più alti al Nord che al Sud e nelle Isole, con l'eccezione della sola regione Calabria (Figura I.III.III.3). Il tasso di fruizione a livello nazionale non cresce negli anni, ma in alcune regioni del Nord (Valle d'Aosta, Trentino Alto-Adige, Veneto e Marche), sembra subire delle diminuzioni, in particolare dal 2015 in poi. Se da un lato la decrescita può essere ricondotta al contemporaneo calo del numero delle nascite per lavoratrice, dall'altro bisogna ricordare che l'anno 2015 coincide con l'introduzione *del Jobs Act*, che ha ampliato le modalità di ricorso al congedo parentale, consentendo per esempio che possa essere trasformato in un rapporto di lavoro a tempo parziale o in *voucher* per servizi di cura, come asilo nido e *baby sitting* (solo per gli anni tra 2013 e 2018) [100].

Le differenze legate al 2015 sono abbastanza lievi; sono invece molto evidenti quelle tra le regioni del Nord e del Sud e nelle Isole. La partecipazione diseguale tra Nord e Mezzogiorno al mercato del lavoro per le donne rispetto agli uomini, naturalmente, contribuisce a determinare una fruizione molto bassa dei congedi richiesti dalle madri nelle regioni del Sud e nelle Isole. Dopo cinque mesi di assenza in maternità obbligatoria (retribuiti all'80 per cento), le lavoratrici del Sud potrebbero avere maggiori disincentivi a prendere ulteriori mesi di congedo parentale per non compromettere una già difficile posizione nel mercato del lavoro, con minor tasso di occupazione e potere contrattuale verosimilmente più basso. Inoltre, la rete informale dei servizi di cura per i figli, come i nonni e altri familiari, risulta essere più ampia nelle regioni del Mezzogiorno, offrendo alle mamme lavoratrici un servizio per l'infanzia a costo zero. Ulteriori motivazioni sono riconducili alla maggiore instabilità contrattuale tra le donne occupate a Sud e Isole, oltre che ai salari nominali più bassi, che rendono l'indennizzo retributivo al 30 per cento del congedo parentale insufficiente a garantire il mantenimento della famiglia.

[100] Le misure riguardanti il mese di congedo aggiuntivo previsto per i padri e la corresponsione di voucher e bonus alternativi al congedo delle madri sono state introdotte dall'articolo 4, comma 24 b) della legge n. 92 del 2012 in via sperimentale e temporanea, per gli anni 2013-2018.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura I.III.III.3 Numero di congedi parentali richiesti dalle madri per mille occupati donne.

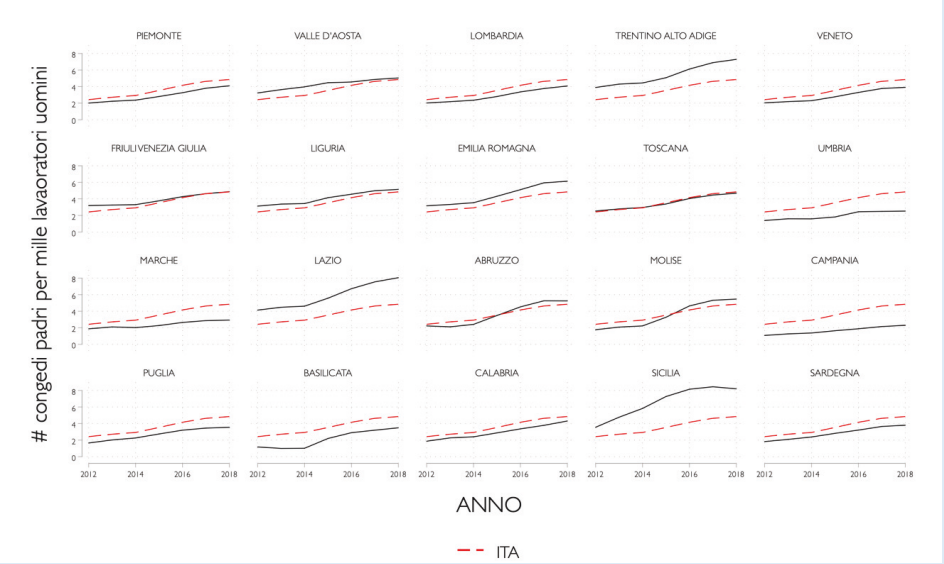


Fonte: Numero di congedi parentali fonte INPS, numero di occupati di fonte ISTAT.

Al contrario di quanto accade alle madri, **la percentuale di congedi parentali richiesti dai padri** rispetto a mille occupati uomini è in evidente e **continua a crescere** in tutte le regioni italiane (Figura I.III.III.4). Ciò sembra corroborare l'idea che estendere tali benefici abbia portato ad una maggiore partecipazione degli uomini alla vita familiare e alla cura dei figli. Le regioni del Mezzogiorno sono quelle nelle quali il tasso di fruizione da parte dei padri rispetto al numero complessivo degli occupati uomini è più elevato (anche perché sono le regioni in cui vi è meno occupazione femminile). Il miglior risultato si rileva in Sicilia, dove la proporzione dei padri tra i richiedenti del congedo subisce un'importante crescita fino al 2015. Nelle altre regioni tale andamento sembra, invece, accentuarsi dal 2015 in poi. L'evidenza per la regione Sicilia rispecchia i più alti tassi di natalità per lavoratrice in quel territorio, ma questa interpretazione non è sufficiente, visto che anche le regioni come Calabria, Campania e Puglia vantano un numero di nati relativamente alto. Tale fenomeno merita ulteriori analisi al di fuori del mercato del lavoro, forse legati ad una ridotta offerta di servizi per l'infanzia.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura I.III.III.4. Numero di congedi parentali richiesti dai padri per mille occupati uomini.



Fonte: Numero di congedi parentali fonte INPS, numero di occupati di fonte ISTAT.

A livello europeo (UE-28), la media di settimane retribuite per congedi parentali e di assistenza domiciliare di cui le madri (o altri familiari che ne abbiano diritto) possono godere, è di circa 44, mentre, considerando i periodi di congedi riservati esclusivamente ai padri, senza possibilità di cederli alle madri, tale media arriva a 4,5 settimane. Nonostante l'impossibilità per i padri di cedere interamente alle madri l'intero periodo di congedo sia un incentivo volto a favorire una più equa ripartizione dei ruoli di cura all'interno della coppia, non tutti i paesi europei prevedono periodi di congedi parentali e/o di assistenza domiciliare riservati unicamente ai padri.

Il numero più elevato di settimane retribuite alle madri (o altri familiari che ne abbiano diritto) è garantito in paesi nordici quali Estonia e Finlandia (146 e 143,5 settimane), mentre in Germania si arriva a 44 settimane retribuite ed è previsto un periodo medio retribuito di congedo di cui possono godere solo i padri pari a 8,7 settimane. In Francia le madri possono godere di 26 settimane retribuite, similmente a quanto accade in Italia, con la differenza che in Francia è riservato esclusivamente ai padri lo stesso numero di settimane, mentre in Italia non è prevista una quota obbligatoria per il lavoratore padre. In Spagna e nel Regno Unito, invece, non sono previste settimane retribuite per tali congedi (Figure 1.3.19 e 1.3.20).

La retribuzione associata al periodo di astensione dal lavoro per congedi parentali e di assistenza domiciliare può essere in misura molto diversa a seconda del paese: a volte è una quota fissa, a volte una percentuale dell'ultima busta paga. Relativamente al 2018, la Lituania è l'unico stato europeo in cui si garantisce alle madri in congedo parentale un trattamento economico pari al 100 per cento del salario, seguita dal 90 per cento della Slovenia e dall'85 per cento della Romania (in questo caso, con le medesime percentuali garantite anche ai soli padri), mentre la Germania offre invece a prescindere un trattamento pari al 65 per cento dello stipendio, anche nel caso di congedi riservati ai padri. Similmente, anche il Belgio e la Francia garantiscono le stesse percentuali di retribuzione sia nel caso di congedi di cui godono le madri, sia nel caso di quelli esclusivi per i padri, anche se inferiori al caso tedesco (rispettivamente, 20,3 e 13,7 per cento) (Figure 1.3.21 e 1.3.22).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

La possibilità, citata in precedenza, di chiedere il **congedo parentale a ore** invece che su base giornaliera in Italia richiama la facoltà prevista in Germania di usufruire del congedo anche continuando a lavorare *part-time*. Con riferimento al 2019, il congedo parentale in Germania e in Francia è limitato al terzo anno di età del bambino, mentre in Portogallo i genitori possono servirsi del congedo per bambini fino ai sei anni di età in varie forme, tra cui tre mesi di congedo o lavoro *part-time* per 12 mesi, con un supplemento che può durare fino a due anni[101].

Nonostante la non obbligatorietà, in alcuni contesti il congedo parentale viene largamente utilizzato. La non scambiabilità generalmente favorisce la fruizione quasi totale da parte dei padri, visto che il congedo andrebbe perso in caso contrario (è per esempio il caso della Norvegia). C'è da chiedersi tuttavia se lo stesso accadrebbe in un paese come l'Italia, dove l'idea di una rigida suddivisione dei ruoli di genere è ancora molto diffusa.

Riquadro I.III.IV La direttiva europea n. 1158/2019 sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare

La disciplina europea in tema di conciliazione tra lavoro e vita familiare è il risultato di un ampio dibattito sui congedi parentali che si è recentemente arricchito prevedendo, con la direttiva n. 1158 del 2019[102], misure volte ad **agevolare sia i genitori lavoratori che i prestatori di assistenza**.

Nell'azione impressa a promuovere la parità tra uomini e donne, l'Unione europea ha sempre dedicato una specifica attenzione alla **partecipazione delle donne al mercato del lavoro**, a una **più equa ripartizione delle responsabilità familiari** e alla **riduzione del divario retributivo di genere**. Un elemento di riguardo negli ultimi anni è l'utilizzo piuttosto esiguo dei congedi lavorativi da parte dei padri, spesso collegato alla mancata garanzia sulle retribuzioni. I congedi per i padri e l'introduzione di modalità di lavoro flessibili incidono positivamente sulla diminuzione del lavoro domestico femminile non retribuito e sull'aumento del tempo a disposizione delle donne per il lavoro retribuito.

La direttiva stabilisce dunque le **linee guida da adottare per aumentare le opportunità delle donne nel mercato del lavoro e rafforzare il ruolo del padre o di un secondo genitore**, a beneficio dei bambini e della vita familiare. Si introduce una serie di misure, integrando e rafforzando i diritti già esistenti e lasciando agli Stati membri la possibilità di introdurre disposizioni più favorevoli ai lavoratori[103]. In particolare, le principali novità della direttiva sono la previsione di almeno:

- **dieci giorni lavorativi di congedo di paternità** da fruirsi in occasione della nascita di un figlio;
- **quattro mesi di congedo parentale retribuito**, di cui due non trasferibili;
- **cinque giorni all'anno** di congedo per i lavoratori che prestano **assistenza personale a un parente o a una persona che vive nella stessa famiglia** a causa di un grave motivo medico o infermità connesse all'età;

[101] EURES The European Job Mobility Portal. https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage

[102] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=it. La nuova direttiva si aggiunge ad altre direttive già presenti, quali la 2006/54/CE sulla parità di trattamento in materia occupazionale, la 2010/41/UE sulla parità di genere tra lavoratori autonomi, la 92/85/CEE a tutela delle lavoratrici gestanti e delle giovani madri, la 97/81/CE sull'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES. Viene inoltre abrogata la 2010/18/UE sull'attuazione di un accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES, a partire dal 2 agosto 2022, data entro la quale gli Stati membri sono tenuti ad adottare le disposizioni necessarie a conformarsi alla direttiva 1158.

[103] In particolare, nessuna disposizione della nuova direttiva andrebbe interpretata in modo tale da ridurre i diritti garantiti dalle direttive 2010/18/UE, 92/85/CEE e 2006/54/CE, riguardanti i congedi, la tutela delle lavoratrici gestanti e la parità di trattamento in materia occupazionale.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

- modalità di **lavoro flessibile per genitori e prestatori di assistenza** (come lavoro a distanza o a orari flessibili).

Nel poter usufruire di un congedo di 10 giorni lavorativi per i padri (o per il secondo genitore), la direttiva stabilisce che essi debbano ricevere una retribuzione o indennità pari a quella che otterrebbero in caso di interruzione delle attività per motivi di salute[104]. Spetta agli Stati membri decidere sulla possibilità di distribuire i giorni di congedo a disposizione anche nel periodo antecedente la nascita dei figli, oltre che l'eventuale fruizione del congedo secondo modalità flessibili. Scopo implicito della direttiva è anche quello di avvicinare ed uniformare le discipline dei vari paesi, spesso molto diverse tra loro. Il numero di giorni di congedo garantito è maggiore rispetto all'attuale normativa italiana, che prevede, per l'anno solare 2020, sette giorni di congedo obbligatorio e un giorno facoltativo[105]. I termini dell'indennità non sono invece necessariamente più svantaggiosi, tenuto conto del fatto che in Italia corrispondono al 100 per cento dello stipendio.

Sui congedi parentali, invece, ogni Stato membro deve garantire quattro mesi di congedo ai genitori, tale da consentirne un utilizzo paritario entro l'ottavo anno di vita del figlio[106]. Inoltre, la direttiva estende il periodo minimo di congedo non trasferibile da un genitore all'altro, portandolo da 1 mese (periodo previsto dalla precedente direttiva 2010/18) a 2 mesi. Tale modifica ha l'obiettivo di contrastare la tendenza generalizzata dei padri a non avvalersi del congedo parentale, trasferendo spesso il proprio diritto alle madri. Viene assicurato anche un livello adeguato di retribuzione per il periodo minimo non trasferibile di congedo parentale, tenendo conto del fatto che questo spesso comporta una perdita di reddito per la famiglia e che invece anche il familiare più retribuito (spesso l'uomo) dovrebbe potersi avvalere di tale diritto. La legislazione italiana è su questo tema in linea con la disposizione europea, prevedendo un periodo massimo di congedo di 10 mesi in totale per i due genitori, ciascuno dei quali può usufruire al massimo di 6 mesi (fatta l'eccezione per la possibilità di elevare il periodo a 11 mesi totali qualora il padre ne abbia richiesti 7) e con un'indennità equivalente al 30 per cento della retribuzione.

Secondo la direttiva si deve poter disporre del congedo parentale anche in maniera flessibile, ossia mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili o una riduzione dell'orario di lavoro. Tale possibilità è prevista anche in Italia, nella misura in cui, a partire dal 2019, il lavoratore può chiedere il congedo parentale a ore invece che su base giornaliera, per un tempo pari alla metà dell'orario medio lavorativo immediatamente precedente quello di inizio del congedo.

La direttiva prevede anche congedi per prestatori di assistenza, terreno innovativo sul quale è molto disomogenea la situazione nei diversi paesi europei. La direttiva pone la facoltà di disporre di 5 giorni all'anno di congedo per questa categoria di lavoratori, in caso di grave malattia o dipendenza del familiare. L'accesso a tale diritto può essere subordinato a un'adeguata attestazione della condizione medica del familiare del lavoratore e agli Stati membri viene lasciata la possibilità di assegnare tali congedi prendendo come riferimento periodi diversi da un anno, o sulla base dei singoli casi o delle singole persone che necessitano di assistenza[107].

---

[104] La Direttiva definisce il congedo di paternità "un congedo dal lavoro per il padre o, laddove e nella misura in cui riconosciuto dal diritto nazionale, per un secondo genitore equivalente, da fruirsi in occasione della nascita di un figlio allo scopo di fornire assistenza".

[105] Tali aspetti concernenti i congedi di paternità, i quali sono stati inizialmente previsti dalla legge n. 92 del 2012, sono disciplinati dalla legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019).

[106] La Direttiva definisce il congedo parentale "un congedo dal lavoro per i genitori da fruirsi a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio per prendersene cura".

[107] La Direttiva definisce il congedo per i prestatori di assistenza come "un congedo dal lavoro per i lavoratori affinché possano fornire assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che vive nello stesso nucleo familiare del lavoratore e necessita di notevole assistenza o sostegno a causa di condizioni di salute gravi, come definito da ciascuno

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Più in generale, poi, si prevede che ogni paese adotti misure di tutela, volte a evitare licenziamenti legati alla volontà dei lavoratori di usufruire dei congedi o modalità di lavoro flessibili, garantendo ai licenziati il diritto di ottenere dal datore di lavoro motivazione scritta della decisione di interrompere il rapporto lavorativo[108]. In caso di ricorso da parte degli ex dipendenti all'autorità giudiziaria competente, inoltre, incombe sul datore di lavoro l'onere di dimostrare che le motivazioni del licenziamento non siano legate alla richiesta dei congedi o delle modalità di lavoro flessibile.

Non sono stati rinnovati, per il 2019, gli sgravi per le imprese che inseriscono nella contrattazione di secondo livello misure a favore della conciliazione vita-lavoro. Sono in ogni caso in aumento le imprese che investono in smart working. Generalmente, sono più numerose le aziende di grandi dimensioni che puntano di più su tale forma di lavoro e quelle attive nel settore delle public utilities. Si registra inoltre un aumento più marcato nel Sud e Isole rispetto alle altre macroaree.

Il lavoro flessibile rappresenta uno strumento con il quale favorire la conciliazione tra vita familiare e lavorativa, considerando l'importanza per molte donne e uomini di poter ottimizzare i propri tempi, gestendo più autonomamente gli orari ed eliminando gli spostamenti.

La **flessibilità organizzativa del lavoro**, sia in termini di orari che di spazi, costituiva uno dei tre ambiti d'intervento, insieme alla genitorialità e al *welfare* aziendale, per i quali in via sperimentale sussistevano una serie di **agevolazioni contributive destinate alle imprese** che avessero inserito, nella contrattazione di secondo livello, **misure per agevolare la conciliazione vita-lavoro**[109]. A tale scopo, per il triennio 2016-2018 erano stati rispettivamente previsti stanziamenti di 38,3, milioni, 36,2 milioni e 35,6 milioni di euro, di fatto attribuiti tutti tra 2017 e 2018 e di cui hanno beneficiato 312 imprese nel 2017 e 772 nel 2018. In particolare, nel 2017 le aziende più interessate erano quelle con 10-50 dipendenti (29,5 per cento, 92 in termini assoluti), mentre nel 2018 la cifra più alta riguardava quelle con 50-250 dipendenti (29,5 per cento, 228 in termini assoluti). In entrambi gli anni una quota elevata di imprese che ha usufruito di tali sgravi era nel settore di acqua e fornitura elettrica, con il 46,2 per cento nel 2017 e con il 64 per cento nel 2018[110]. Tale misura sperimentale non è stata rinnovata per l'anno 2019.

In materia di disposizioni volte a favorire la flessibilità, **il lavoro agile (*smart working*) appare in crescita nel lavoro pubblico e privato**[111]. È stato poi recentemente previsto l'obbligo, per i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, di dare priorità alle richieste fatte dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ovvero ai lavoratori con figli disabili che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale[112].

Considerando i periodi 2014-2018 e 2015-2019, la quota di imprese che hanno investito in sistemi di *smart working* è passata dal 23,5 al 25 per cento. Cresce il numero di aziende attive nei servizi e nelle costruzioni che investono in tal senso (dal 24,1 al 26 per cento e dal 19,1 al 20 per cento). Le imprese che prevedono modalità organizzative agili aumentano poi lievemente (dal 23,7 al 24 per

Stato membro". Il prestatore di assistenza è, conseguentemente, "un lavoratore che fornisce assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che vive nello stesso nucleo familiare del lavoratore e necessita di notevole assistenza o sostegno a causa di condizioni di salute gravi, come definito da ciascuno Stato membro".

[108] Il datore di lavoro deve formalizzare motivazioni anche per un eventuale rifiuto a congedi flessibili.

[109] Articolo 25 del decreto legislativo n. 80 del 2015.

[110] Fonte: INPS.

[111] Una disciplina dettagliata del lavoro agile e dei suoi elementi costitutivi al fine di agevolare la conciliazione vita-lavoro, è inclusa nella legge n. 81 del 2017 (relativa al lavoro autonomo).

[112] Legge n. 145 del 2018, art.1 comma 486.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

cento) nell'industria, mentre nelle public utilities (energia, acqua, gas, ambiente), che pur rappresentano il settore più interessato, la quota scende dal 36,3 al 35 per cento.

È interessante notare come siano più numerose in termini percentuali le imprese di Sud e Isole che investono in *smart working*, con cifre che crescono dal 25,2 al 27 per cento nei due periodi considerati, mentre nel Nord-Ovest la situazione rimane stabile attorno al 24 per cento. Nel Nord-Est e nel Centro si assiste invece ad aumenti, rispettivamente dal 22,5 al 24 per cento e dal 21,8 al 23 per cento.

Dal punto di vista dimensionale, si rileva tra le imprese più grandi (quelle con più di 500 dipendenti) la maggior quota di quelle che investono in sistemi di *smart working* (48,9 per cento tra 2014 e 2018, 53 per cento tra 2015 e 2019), considerando anche il più elevato livello di internazionalizzazione che solitamente caratterizza tali aziende, oltre che la maggior propensione ad investire in *Information Technologies* e l'importanza che dunque riveste il poter fare affidamento anche sul lavoro a distanza dei dipendenti. Si assiste, invece, ad una leggera contrazione della percentuale di aziende tra i 50 e i 499 dipendenti che investono in *smart working* (dal 44,5 al 44 per cento), sebbene questa classe dimensionale resti comunque la seconda più rilevante per questo tipo di modalità di lavoro. Aumentano poi le imprese di dimensioni più contenute, ovvero con 1-9 e 10-49 dipendenti, interessate allo *smart working*, con valori che passano dal 19,7 al 21 per cento e dal 30,1 al 31 per cento. Poiché le PMI rappresentano la maggioranza del tessuto produttivo italiano, la crescente numerosità delle aziende appartenenti a questa categoria che investono in *smart working* testimonia una diffusione sempre più capillare di tale strumento di lavoro agile, con un coinvolgimento importante che quindi non si limita solo alle imprese più grandi e con maggiori capitali a disposizione[113] (Figura 1.3.23).

Cresce lentamente la percentuale di bambini presi in carico dagli asili nido, mentre quella relativa ai servizi integrativi per l'infanzia rimane stabile. Le sezioni primavera sono relativamente più utilizzate nel Mezzogiorno.

Per agevolare la conciliazione tra vita e lavoro all'interno dei nuclei familiari, non sempre è possibile ricorrere ad aiuti da altri membri della famiglia o tramite le varie forme di congedo lavorativo. Un importante strumento di sostegno nel caso di necessità di cura è rappresentato dai servizi socio-educativi per l'infanzia, sia pubblici che privati.

Tali servizi fanno parte del "**sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni**", introdotto con il decreto legislativo n. 65 del 2017. Il provvedimento prevede un'articolazione dei servizi in: **nidi e micronidi** (che accolgono i bambini tra 3 e 36 mesi e sono volti ad offrire servizi educativi ben strutturati e finalizzati allo sviluppo complessivo del bambino), "**sezioni primavera**" (istituite per la prima volta in via sperimentale dalla legge 296 del 2006 e concepite per il successivo inserimento alla scuola dell'infanzia dei bambini di età compresa tra i 24 e i 36 mesi), **servizi integrativi per la prima infanzia** (ideati per adattarsi in maniera più flessibile ai bisogni delle famiglie e comprendenti gli spazi gioco, i centri per bambini e famiglie, i servizi educativi in contesto domiciliare). Sono poi previste le **scuole dell'infanzia** (che accolgono bambini da 3 a 6 anni)[114].

[113] Unioncamere (2019) La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane nel 2019 e Unioncamere (2018) La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane nel 2018. https://excelsior.unioncamere.net

[114] Il decreto legislativo n. 65 del 2017 prevede, attraverso una serie di interventi, sia l'ampliamento della rete dei servizi educativi per l'infanzia che la riduzione complessiva dei contributi che le famiglie sono tenute a versare nell'ambito del funzionamento delle strutture. Queste azioni sono poste in essere con l'adozione di un apposito Piano di azione nazionale triennale, che stabilisce tre tipi d'intervento: costruzione, ristrutturazione e messa in sicurezza delle strutture pubbliche, finanziamento di parte delle spese di gestione, formazione continua del personale. È inoltre previsto l'ausilio di una Cabina di regia, i cui componenti sono designati dal MIUR e dalla Conferenza unificata Stato, regioni ed enti locali.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I servizi socio-educativi per la prima infanzia comprendono quindi nidi, "sezioni primavera" e servizi integrativi. Le "sezioni primavera possono essere inserite nei nidi o in apposite sezioni delle scuole per l'infanzia.

Gli asili nido pubblici sono a titolarità dei Comuni, che possono gestirli direttamente o affidarli alla gestione di privati. I Comuni hanno anche la possibilità di riservare dei posti per i propri residenti in strutture private titolari del servizio, oppure assegnare alle famiglie contributi spendibili in nidi, sia privati che pubblici. Le Regioni invece sono responsabili dell'orientamento, della promozione, della regolamentazione e della gestione dei fondi speciali statali, oltre che ad assicurare una quota di cofinanziamento, come previsto dal Decreto legislativo n. 65 del 2017. Stessa gestione è riservata alle "sezioni primavera" aggregate ai nidi, anche se molto più spesso tali sezioni sono inserite direttamente nelle scuole dell'infanzia statali o paritarie. Anche per i servizi integrativi le normative regionali subordinano in maniera specifica l'autorizzazione al funzionamento al rispetto di specifici standard strutturali e organizzativi, mentre i Comuni rilasciano le autorizzazioni al funzionamento una volta acquisiti i dati sul possesso di tali requisiti.

Nonostante la riconosciuta importanza dei servizi per l'infanzia, anche per favorire la conciliazione vita-lavoro delle famiglie con figli, la **presa in carico in asilo nido di bambini di età compresa tra gli 0 e i 2 anni** raggiunge appena il **12,5 per cento nel 2017**. Tale valore è comunque il più alto registrato dal 2008, anno in cui le cifre si attestavano al 10,4 per cento, salendo fino all'11,9 per cento nel 2016, dopo una fase di contrazione tra 2014 e 2015 (11,6 per cento)[115] (Figura 1.3.24).

Se a livello nazionale poco più di un bambino su dieci è inserito in un asilo nido, con una copertura del servizio su scala comunale pari al 55,3 per cento, nelle aree in cui è maggiormente utilizzato, meno di due bambini su dieci ne usufruiscono. In particolare, al Centro sono il 18,1 per cento (con il 53,4 per cento dei comuni coperti), 17,8 per cento nel Nord-Est (che detiene la copertura a livello comunale più alta, pari all'87,2 per cento), 14,2 per cento nel Nord-Ovest (56,9 comuni su cento coperti), mentre **nel Mezzogiorno la quota di bambini coperta è molto più bassa**: 4,6 per cento nel Sud, 6,2 per cento nelle Isole, rispettivamente con una copertura comunale del 40,6 e 31,3 per cento. Si osserva comunque un aumento delle prese in carico distribuito in tutte le macroaree. Nel 2014, infatti, le percentuali di bambini coperti arrivavano al 17,5 per cento in Centro, al 16,4 per cento nel Nord-Est e al 13 per cento nel Nord-Ovest, mentre nel Sud e nelle Isole si registravano rispettivamente il 3,7 e il 5,7 per cento (Figura 1.3.25).

Considerando unicamente i nidi e le "sezioni primavera" a gestione diretta pubblica, la quota di utenti raggiunge nel 2017 le 92.931 unità, pari al 51,8 per cento, in diminuzione rispetto al 55,1 per cento del 2014. A livello nazionale, appaiono numerosi anche i bambini iscritti nei nidi comunali gestiti da terzi (48.969) che invece crescono rispetto al 2014 dal 23,4 al 27,3 per cento, così come i privati con riserva di posti (24.026, pari al 13,4 per cento nel 2017 contro il 13,3 per cento del 2014).

In termini percentuali, le utenze di strutture pubbliche a gestione diretta sono primariamente concentrate nelle Isole (59,7 per cento sul totale nella regione nel 2017, in diminuzione dal 64,9 per cento del 2014), mentre quelle di nidi e "sezioni primavera" affidati a terzi sono proporzionalmente più elevate nel Sud (37,9 per cento nel 2017, in aumento rispetto al 29,4 per cento del 2014) e le

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

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

percentuali relative ai privati con posti riservati sono più alte nell'Italia Centrale (18,4 per cento nel 2017, diminuite rispetto al 21,1 per cento relativo al 2014) (Figura 1.3.26).

I servizi integrativi per l'infanzia sono invece utilizzati dall'1,1 per cento dei bambini con meno di tre anni, una cifra nettamente inferiore a quella dei nidi, in progressivo calo rispetto al 2008 (2,3 per cento) e con i valori più bassi registrati tra 2013 e 2015 (1 per cento). Le percentuali sono inoltre più elevate nel Settentrione, arrivando all'1,8 per cento nel Nord-Est e all'1,7 per cento nel Nord-Ovest (Figura 1.3.24).

Similmente a quanto osservato sulle iscrizioni effettive dei bambini, **la presenza sul territorio di posti disponibili all'interno dei servizi per l'infanzia** (comprensivi quindi di nidi, "sezioni primavera" e servizi integrativi) **è piuttosto disomogenea**, cosi come la qualità dell'offerta e la flessibilità di orario. Cambiano infatti, a seconda delle regioni di appartenenza, le regole sugli orari dei servizi per l'infanzia, stabilite da normative differenziate sia a livello regionale che, spesso, anche in base al tipo di servizio considerato (cfr. Riquadro I.III.V).

Riquadro I.III.V La regolamentazione degli orari dei servizi socio-educativi per la prima infanzia nelle regioni italiane.

Gli orari dei servizi per la prima infanzia sono disciplinati dalle singole Regioni, le quali definiscono linee guida relative a elementi quali: i limiti temporali di permanenza dei bambini nelle strutture, le ore minime e/o massime di apertura che devono essere garantite, la flessibilità più o meno ampia concessa alle famiglie nell'usufruire di tali servizi, la possibilità dei genitori di accordarsi con gli operatori stessi sulle modalità di frequenza dei bambini più favorevoli alle proprie esigenze.

Al fine di ottenere una visione d'insieme, si è effettuata una schematizzazione dei differenti approcci, utilizzando la raccolta delle norme regionali di regolazione dei servizi per la prima infanzia resa disponibile dal Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri, che indirizza e coordina a livello nazionale le politiche dell'infanzia e dell'adolescenza[116].

Non tutte le Regioni disciplinano in maniera egualmente dettagliata e compiuta gli orari dei servizi. Alcune regolamentano esplicitamente solo determinate tipologie di strutture, altre differenziano le discipline da servizio a servizio, altre ancora utilizzano gli stessi criteri per servizi diversi. Anche relativamente alla flessibilità di orario, in alcuni casi si precisa chiaramente la possibilità di fruire dei servizi con orari adattabili, ma ciò non significa che nelle Regioni dove tale opzione non viene esplicitamente richiamata dalle norme non sia comunque possibile l'introduzione di orari di frequenza più flessibili. Spesso questa scelta è infatti lasciata ai singoli gestori o comunque le disposizioni regionali, dando solo limiti massimi o minimi di frequenza, non vietano di modulare ulteriormente la permanenza dei bambini nelle strutture, a seconda delle esigenze dei genitori.

Considerando solo gli asili nido, in Lombardia tali servizi devono garantire 9 ore di orario continuato, quelli dell'Emilia-Romagna e della Campania possono essere a tempo pieno o parziale (a seconda che prevedano un orario di più o meno 8 ore complessive), mentre quelli della Sicilia devono prevedere un orario di almeno 6 ore, così come quelli in Toscana, dove è anche previsto un tempo massimo di permanenza dei bambini nel nido (10 ore). Sempre relativamente ai nidi, è spesso prevista esplicitamente dalle normative regionali anche la possibilità di concordare orari più flessibili

[116] Cfr. Norme di regolazione dei servizi per la prima infanzia nelle regioni italiane. https://www.minori.gov.it/it/ricerca?sf=strumenti%20normativi&f%5B0%5D=taxonomy_vocabulary_22%3A1268. Il Dipartimento svolge anche i compiti che erano precedentemente di competenza del Centro nazionale di documentazione e di analisi per l'infanzia e l'adolescenza, così come stabilito dal decreto legge n. 86 del 2018, convertito con modificazioni dalla legge n. 97 del 2018.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

per la permanenza dei bambini delle strutture. Questo è ad esempio possibile in Umbria, nel Lazio, in Abruzzo, nelle Province Autonome di Trento e Bolzano, in Sardegna, in Calabria.

Tavola I.III.V.1 Orari degli asili nido a livello regionale. Anno 2020.

Regioni	Nidi	Micronidi
Valle d'Aosta	6-10 ore di apertura	-
Umbria	Orario di permanenza concordato con la famiglia, non può superare 10 ore giornaliere	-
Emilia-Romagna	È previsto tempo pieno (> 8 ore) o tempo parziale (< 8 ore)	-
Toscana	Minimo 6 e massimo 12 ore di apertura. Ogni bambino può frequentare per massimo 10 ore	-
Provincia autonoma di Bolzano	Minimo 8 ore di apertura. L'orario dovrà comunque tenere conto delle necessità delle famiglie utenti	-
Provincia autonoma di Trento	Minimo 6 ore di apertura. Possono essere individuate possibilità di iscrizione diversificate	Minimo 6 ore di apertura. Possono essere individuate possibilità di iscrizione diversificate
Friuli-Venezia Giulia	Minimo 5 ore di apertura. Massimo 10 ore di frequenza	Minimo 5 ore di apertura. Massimo 10 ore di frequenza
Lazio	L' orario e la durata giornaliera viene stabilito dal singolo ente gestore, in funzione delle esigenze socioeconomiche degli utenti	L' orario e la durata giornaliera viene stabilito dal singolo ente gestore, in funzione delle esigenze socioeconomiche degli utenti
Liguria	Apertura tra 8 e 11 ore. È previsto tempo pieno (> 8 ore) o tempo parziale (< 8 ore)	Uguali ai nidi, ma accolgono massimo 18 bambini
Lombardia	9 ore continuative	8 ore continuative
Veneto	Minimo 7 ore.	
Sardegna	Orario concordato con la famiglia, di norma non superiore a 10 ore al giorno	
Marche	-	-
Piemonte	Per le "sezioni primavera" orari flessibili, tra le 5 e le 9 ore giornaliere	Minimo 6 ore di apertura
Abruzzo	7-10 ore giornaliere. Sono previste forme di iscrizione per frequenze diversificate	-
Molise	Minimo 6 ore di apertura (5 per le "sezioni primavera"). È previsto tempo pieno (> 8 ore) o tempo parziale (< 8 ore)	Minimo 6 ore di apertura. È previsto tempo pieno (> 8 ore) o tempo parziale (< 8 ore)
Puglia	È previsto tempo pieno (> 8 ore) o tempo parziale (< 8 ore)	È previsto tempo pieno (> 8 ore) o tempo parziale (< 8 ore)
Basilicata	Gli utenti possono frequentare il nido anche per un lasso di tempo inferiore alle ore di funzionamento della struttura, sulla base delle indicazioni contenute nel regolamento interno	I genitori di bambine e bambini possono, nell'ambito delle loro abitazioni, organizzare spazi elementari di custodia dei piccoli sulla base di orari liberamente determinati
Calabria	È previsto tempo pieno (> 6 ore) o tempo parziale (< 6 ore). Possono essere individuate possibilità flessibili di fruizione del servizio	È previsto tempo pieno (> 6 ore) o tempo parziale (< 6 ore). Possono essere individuate possibilità flessibili di fruizione del servizio
Sicilia	Minimo 6 ore giornaliere. È previsto tempo pieno (> 8 ore) o tempo parziale (< 8 ore)	Minimo 6 ore giornaliere. È previsto tempo pieno (> 8 ore) o tempo parziale (< 8 ore)
Campania	È previsto tempo pieno (almeno 8 ore) o tempo parziale (< 8 ore)	-

Fonte: Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri. www.minori.gov.it

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola I.III.V.2 Orari dei servizi integrativi per la prima infanzia a livello regionale. Anno 2020.

Regioni	Servizio Educativo Domiciliare	Spazi Gioco	Centri Bambini-Genitori
Valle d'Aosta	2-10 ore continuative giornaliere, sulla base di orari concordati con la famiglia.	L'orario di apertura della "garderie" deve essere compreso tra le ore 7.30 e le ore 18.30. Massimo 5 ore consecutive di frequenza (nel caso di "garderie")	-
Umbria	-	-	-
Emilia-Romagna	-	Massimo 5 ore al giorno di frequenza	-
Toscana	4-11 ore di apertura. Sono previste modalità di iscrizione e frequenza diversificate	3-11 ore di apertura	3-10 ore di apertura
Provincia autonoma di Bolzano	-	-	-
Provincia autonoma di Trento	2-11 ore di apertura. È consentita una frequenza diversificata	Minimo 3 e massimo 5 ore di apertura. È consentita una frequenza diversificata compresa tra 2 ore e 5 ore giornaliere	Minimo 3 e massimo 5 ore di apertura. È consentita una frequenza diversificata di almeno 2 ore giornaliere
Friuli-Venezia Giulia	Frequenza di massimo 10 ore giornaliere, comunque differenziata e concordata con la famiglia	Frequenza di 2-5 ore giornaliere, comunque flessibile e diversificata, preventivamente concordata con la famiglia	Frequenza massimo 5 ore giornaliere, comunque flessibile e diversificata, preventivamente concordata con la famiglia
Lazio	L'orario e la durata giornaliera sono stabiliti dal singolo ente gestore, in funzione delle esigenze socioeconomiche degli utenti	-	L'orario e la durata giornaliera sono stabiliti dal singolo ente gestore, in funzione delle esigenze socioeconomiche degli utenti
Liguria	-	-	-
Lombardia	Le famiglie concordano le modalità organizzative e la proposta educativa tenuto conto delle effettive necessità assistenziali ed educative dei bambini assumendosene in toto la responsabilità	-	-
Veneto	Frequenza in funzione delle esigenze delle famiglie, degli operatori e degli accordi presi	-	-
Sardegna	-	Massimo 5 ore al giorno	-
Marche	Minimo 3 ore giornaliere di apertura. Frequenza flessibile e concordata, non superiore alle 10 ore giornaliere	-	-
Piemonte	Massimo 5 ore continuative di permanenza	Massimo 12 ore di apertura. Massimo 5 ore di frequenza continuativa, che può essere reiterata ma con pausa di un'ora	-
Abruzzo	-	3-11 ore giornaliere. Sono previste forme di frequenza diversificate	3-11 ore giornaliere. Sono previste forme di frequenza diversificate
Molise	-	Massimo 5 ore di apertura.	Massimo 5 ore di apertura. Sono previste forme di frequenza diversificate e flessibili
Puglia	L'educatore o servizio per l'infanzia a domicilio è rivolto a completare con modalità e orari flessibili la frequenza del bambino presso l'asilo nido o il centro ludico per l'infanzia. I piccoli gruppi educativi di affiancamento ai nuclei familiari, alternativi all'asilo nido, prevedono invece massimo 6 ore al giorno	Frequenza giornaliera non superiore a 5 ore	-
Basilicata	Orario giornaliero concordato con i singoli gruppi di familiari. Massimo 8 ore di permanenza	-	-
Calabria	-	Massimo 5 ore giornaliere di apertura	Massimo 5 ore giornaliere di apertura. Sono previste forme di frequenza diversificate e flessibili
Sicilia	-	Massimo 5 ore giornaliere di apertura	Massimo 5 ore giornaliere di apertura. Sono previste forme di frequenza diversificate e flessibili
Campania	-	Massimo 5 ore di frequenza.	-

Fonte: Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri. www.minori.gov.it

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Per quanto concerne i servizi integrativi per la prima infanzia, in molte regioni sono fissati un numero di ore minime di apertura e/o dei tempi massimi di frequenza. Sono ad esempio previsti una fascia di 2-11 ore per i servizi domiciliari e di 3-5 ore per gli spazi gioco e i centri bambini-genitori nella Provincia Autonoma di Trento, un periodo massimo di permanenza di 5 ore per i servizi domiciliari e gli spazi gioco in Piemonte, fasce di apertura di 4-11 ore, 3-11 ore, e 3-10 ore rispettivamente per servizi domiciliari, spazi gioco e centri bambini-genitori in Toscana. Sono previsti limiti di frequenza in molte altre regioni, come Puglia, Abruzzo, e Campania.

Si sottolinea tuttavia che, proprio in funzione della loro complementarietà alle strutture dei nidi, la definizione degli orari dei servizi integrativi per la prima infanzia è molto più flessibile e spesso lasciata alla discrezione dei gestori (così avviene nel Lazio, nel Friuli-Venezia Giulia, in Lombardia, nel Veneto), tenendo in considerazione le esigenze dei genitori.

Anche **la dimensione e la composizione dei servizi socio-educativi** (tra pubblico e privato) variano notevolmente da regione a regione, pur essendo l'offerta generalmente maggiore nel 2017 rispetto al 2014. A livello nazionale sono disponibili, nel 2017, 24,7 posti ogni 100 bambini tra gli 0 e i 2 anni di età (12,6 pubblici e 12,1 privati), un valore in crescita rispetto al 22,8 per cento di posti del 2014 (11,6 per cento pubblici, 11,3 per cento privati). L'aumento si registra in tutto il Centro-Nord, con cifre che passano dal 29,9 al 32,5 per cento di posti nel Nord-Est, dal 27,2 al 29,2 nel Nord-Ovest e dal 30 al 32,4 nel Centro. Anche nel Sud si registra un aumento (da 10,2 a 12,3 per cento), mentre le Isole sono l'unica macroarea interessata da una diminuzione (dal 13,7 al 13,5 per cento) (Figura 1.3.27).

La crescita di offerta è generalizzata ma non consente di colmare il significativo **divario geografico tra Nord e Mezzogiorno** che premia il Settentrione. A livello regionale, infatti, la Valle d'Aosta in particolare detiene il numero più elevato di posti in strutture pubbliche nel 2017 (29,1 ogni 100 bambini, 25,2 per cento nel 2014), seguita da Trento e dall'Emilia-Romagna (27,8 e 27,3 per cento di posti, 23,8 e 26,1 nel 2014), mentre l'Umbria si caratterizza per le cifre più alte con riferimento alle disponibilità nelle strutture private (22,5 posti ogni 100 bambini, 17,7 nel 2014). Queste quattro regioni, insieme alla Toscana, sono anche le uniche ad aver almeno un posto ogni tre bambini tra 0 e 2 anni, se oltre all'offerta pubblica si considera quella privata[117]. Nelle regioni del Mezzogiorno si tende ad avere una disponibilità di posti ben inferiore, soprattutto in Campania e Sicilia, dove sono a disposizione meno di dieci posti ogni cento bambini, rispettivamente, con al massimo 8,7 e 9,8 posti (6,4 e 9,9 nel 2014) (Figura 1.3.28).

Gli asili nido detengono il 79 per cento dei posti offerti da tutti i servizi socio-educativi per la prima infanzia in Italia, con cifre che raggiungono il 91 per cento nel Lazio. Tali strutture garantiscono simili percentuali anche in altre regioni, quali le Marche e l'Abruzzo (88 per cento), ma anche la Provincia di Trento e la Toscana (87 per cento e 85 per cento). Più in generale, l'unica regione all'interno della quale la maggioranza assoluta dei posti all'interno di servizi socio educativi per l'infanzia non è offerta da nidi e micronidi è il Molise, dove sono le "sezioni primavera" a garantire la quota più elevata di potenziali prese in carico, pari al 73 per cento.

Le "sezioni primavera", gestite solitamente all'interno delle scuole d'infanzia, offrono invece il 10 per cento dei posti tra i servizi educativi della prima infanzia a livello nazionale, con percentuali superiori a quelle relative ai servizi integrativi (8 per cento tra spazi gioco, servizi in contesto domiciliare e centri bambini-genitori) e molto elevate soprattutto in regioni meridionali, quali la

[117] Il Consiglio europeo di Barcellona aveva già posto nel 2002 un traguardo del 33 per cento di posti per bambini con meno di 3 anni, da raggiungere entro il 2010. Tale impegno è stato poi rinnovato nella strategia Europa 2020 e, in Italia, ribadito anche nell'art. 4 Decreto legislativo n. 65 del 2017.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Basilicata, la Campania e la Puglia (36 per cento, 28 per cento e 27 per cento)[118] (Figura 1.3.29, Riquadro I.III.VI).

Riquadro I.III.VI Il ruolo delle "sezioni primavera" in Italia.

Le "sezioni primavera" sono progetti educativi introdotti, inizialmente in via sperimentale, dalla **legge n. 296 del 2006** e poi inseriti stabilmente nel sistema integrato di educazione e di istruzione con il decreto legislativo n. 65 del 2017. Si rivolgono a **bambini di età compresa tra i 24 e i 36 mesi** ai quali si propone un percorso di una **continuità educativa**, che collega la prima infanzia con quello successivo delle scuole per l'infanzia[119]. Le "sezioni primavera" si affiancano ai nidi, micronidi e servizi integrativi e poli per l'infanzia nell'offerta di sevizi educativi per bambini fino ai 3 anni, che agevolano inoltre la conciliazione tra vita lavorativa e cura dei figli da parte dei genitori.

Tali strutture coinvolgono principalmente le scuole dell'infanzia (statali o paritarie), ma anche i nidi (comunali o convenzionati). Il loro funzionamento è garantito attraverso **intese tra Uffici scolastici regionali e Regioni**, mentre la loro attivazione è subordinata a **pareri vincolanti dei Comuni** su agibilità, funzionalità e sicurezza. A differenza del semplice anticipo scolastico, le "sezioni primavera" si caratterizzano per la flessibilità di orario (tra le 5 e le 8 ore al giorno) e la formazione di gruppi omogenei per età e composti da minimo 10 e massimo 20 bambini (non più di 10 bambini per ogni educatore). I **Comuni** stabiliscono eventuali **rette per i pasti** (che si aggiungono alle quote che le famiglie sono tenute a pagare) e gara**ntiscono il funzionamento del servizio** attraverso la fornitura di risorse umane e strumentali[120]. Lo Stato eroga finanziamenti annuali che vengono ripartiti sia in base al numero di bambini della fascia d'età interessata residenti nella Regione, sia in base alla quantità di "sezioni primavera" autorizzate al funzionamento[121]. Il 30 per cento di queste risorse sono costituite da cofinanziamenti regionali, ma in ogni caso la totalità di esse viene erogata dal MIUR direttamente ai comuni[122].

La Lombardia ha ad esempio stanziato 9,5 milioni di euro per l'annualità di programmazione 2019, per promuovere il sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni[123]. Relativamente alle sole "sezioni primavera", per l'anno scolastico 2018/2019 la Regione ha

[118] Linda Laura Sabbadini (2020) Audizione dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) "Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro". Elaborazione su dati ISTAT (2019) – Rilevazione sugli interventi e servizi sociali dei comuni singoli o associati.

[119] Tali requisiti sono stati definiti nell'ambito dell'Accordo quadro n. 83/CU tra governo e amministrazioni locali, al termine di una serie di accordi presi tra 2007 e 2013 in ambito di Conferenza Unificata. https://www.miur.gov.it

[120] https://www.miur.gov.it/sezione-primavera

[121] Stanziamenti di competenza per la realizzazione delle sezioni sperimentali aggregate alla scuola dell'infanzia per l'esercizio finanziario 2019: 9,9 milioni di euro (Missione 022, Programma 008, Azione 0002, Capitolo 1466 del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca).

[122] Consiglio Nazionale Economia e Lavoro (2019) "Relazione al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini".

[123] Per l'annualità di programmazione 2019, le risorse sono stanziate in spesa alla Missione 4, Programma 1, Titolo 1 – capitoli 4390, 8217, 10328,10329 e 10330. Mentre alla Missione 12, Programma 5 - capitolo 14025 sono stanziati 11,5 milioni di euro sul bilancio regionale pluriennale 2019-2021. Regione Lombardia – Deliberazione della Giunta Regionale N° XI/2108 del 09/09/2019.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

impegnato 500.000 euro.[124] Tali stanziamenti sono previsti anche per l'anno scolastico 2019/2020[125].

Anche l'Emilia-Romagna prevede esplicitamente, dall'anno finanziario 2018, il conteggio delle "sezioni primavera" per il riparto del finanziamento regionale, nell'ambito di risorse regionali complessive di 7.250.000 euro per consolidare e qualificare il sistema integrato dei servizi educativi per la prima infanzia. Tale cofinanziamento si accorda agli obiettivi nazionali di superare progressivamente gli anticipi di iscrizione alla scuola dell'infanzia[126]. Le fonti dalle quali le singole regioni attingono per cofinanziare le strutture educative per la prima infanzia (tra cui le "sezioni primavera") sono molteplici. Così ad esempio la Campania (oltre al fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e istruzione da 0 a 6 anni - SIEI) utilizza il fondo regionale connesso agli interventi di gestione e manutenzione di asili nido delle amministrazioni comunali (con una dotazione complessiva di 1.625.927,79 euro nel gennaio 2019), al Fondo Europeo di Sviluppo e Coesione (FSC) e al Fondo Europeo di Sviluppo Regionale, nell'ambito del POR FESR 2014-2020[127]. Nel 2019 la Giunta Regionale ha in particolare deliberato di programmare un importo complessivo di 4.156.538 euro, 3.277.892 dei quali a valere sull'azione 9.3.1 del POR FESR Campania 2014-2020 e 878.646 a valere sul fondo FSC 2007-2013, con l'obiettivo di favorire l'aumento dei nidi sul territorio[128]. Anche il Molise (la regione con la più alta percentuale di posti in "sezioni primavera" sul totale dei servizi per la prima infanzia presenti nella regione) utilizza i fondi europei per favorire il funzionamento e la fruizione dei servizi resi dalle "sezioni primavera". Ad esempio, nel 2018 la Giunta ha deliberato la concessione di voucher di conciliazione per "sezioni primavera" con un finanziamento di 1.500.000 euro, di cui 1.200.000 a valere sulle risorse del POR Molise Plurifondo – parte del Fondo Sociale Europeo 2014-2020 (i restanti 300.000 sono a carico del Fondo Nidi per il rilancio del piano per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio educativi per la prima infanzia, le cui risorse erano state previste dalla Legge di Stabilità 2015 e distribuite alle regioni dal DPCM 7 Agosto 2015)[129]. Tali risorse sono state poi incrementate utilizzando i fondi strutturali FSE[130].

Complessivamente, per ciò che riguarda l'**anno scolastico 2019/2020**, il riparto del finanziamento delle "sezioni primavera" è disciplinato dal Decreto Direttoriale n. 359 del 26 marzo 2020, che

[124] Il decreto prevede la liquidazione di 494.065 dei 500.000 impegnati, trovando copertura negli stanziamenti previsti nel bilancio regionale 2019 sui capitoli 4.01.104.8217, 4.01.104.10328, 4.01.104.10329 e 4.01.104.10330. Regione Lombardia – Decreto N. 18085 del 10/12/2019.

[125] La Giunta Regionale ha deliberato di demandare a successivi decreti dirigenziali la determinazione del contributo regionale da assegnare alle istituzioni educative per il funzionamento delle sezioni primavera nell'annualità 2019/2020 nei limiti degli stanziamenti di 500.000,00 a valere sulla Missione 4, Programma 4, Titolo 1, capitoli 8217,10328,10329 e 10330 del bilancio pluriennale 2019/2021. Regione Lombardia – Deliberazione della Giunta N° XI / 2391 del 11/11/2019.

[126] Emilia Romagna – Deliberazione della Giunta Regionale N. 819 del 31/05/2019.

[127] Linee strategiche per il sistema integrato regionale di educazione ed istruzione da 0 a 6 anni. Anno 2019 http://burc.regione.campania.it

[128] Regione Campania - Delibera della Giunta Regionale n. 25 del 22/01/2019 http://burc.regione.campania.it

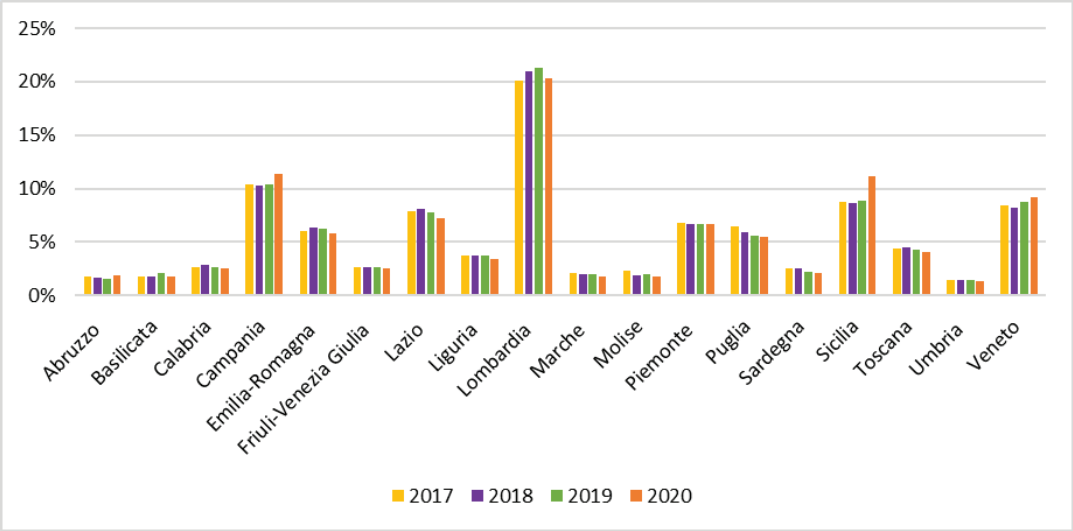
[129] Regione Molise, Deliberazione di Giunta Regionale n.424 del 31/08/2018 http://moliseineuropa.regione.molise.it

[130] La Giunta ha deliberato che tali risorse gravano sui capitoli di bilancio regionale n. 13049 "Fondi Strutturali Programmazione 2014/2020 - F.S.E finanziamento CEE contributi agli investimenti a comuni", n. 13059 "Fondi Strutturali Programmazione 2014/2020 - F.S.E cofinanziamento Stato contributi agli investimenti a comuni" e n. 13034 "Fondi Strutturali Programmazione 2014/2020 - F.S.E cofinanziamento regionale-contributi agli investimenti a comuni". Regione Molise, Deliberazione di Giunta Regionale n.553 del 10/12/2018. http://moliseineuropa.regione.molise.it

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

distribuisce **9.907.187 euro** alle regioni italiane[131]. Il 20,3 per cento dei finanziamenti è destinato alla Lombardia, seguita dalla Campania con l'11,3 per cento e dalla Sicilia con l'11,1 per cento[132].

Figura I.III.VI.1 Riparto dei contributi finanziari statali per le "sezioni primavera" nelle regioni italiane. Anni 2017-2020.



Fonte: Per l'anno 2017, Decreto Direttoriale n. 205 del 27 marzo 2017. Per l'anno 2018, D.D n. 691 del 20 aprile 2018. Per l'anno 2019, D.D n. 515 del 12 aprile 2019. Per l'anno 2020, D. D. n. 359 del 26 marzo 2020

Nel 2017, così come nel 2019, l'entità degli stanziamenti era la medesima del 2020, mentre nel 2018 la cifra scendeva a 9.749.567 euro. Inoltre, Lombardia Campania e Sicilia percepivano le maggiori quote di stanziamenti anche negli anni precedenti al 2020. In particolare, nell'esercizio finanziario 2017, alle tre regioni veniva destinato rispettivamente il 20,1, il 10,3 e l'8,7 per cento dei finanziamenti totali, mentre nel 2018 le cifre passavano al 21 per cento per la Lombardia, al 10,3 per cento per la Campania e all'8,6 per cento per la Sicilia, attestandosi poi al 21,3, al 10,4 e all'8,8 per cento nel 2019[133].

Un fattore che contraddistingue tali servizi consiste nella specificità della fascia d'età dei bambini interessati, che sarebbero ancora adatti alla permanenza nei nidi ma che possono sostenere anche una situazione alternativa e più avanzata in termini formativi. Tale peculiarità è molto importante in un contesto come quello italiano, caratterizzato da **un'offerta di asili nido piuttosto scarsa e disomogenea sul territorio** e dalla necessità di offrire soluzioni complementari per bambini ancora troppo piccoli per sostenere la frequenza nelle scuole per l'infanzia.

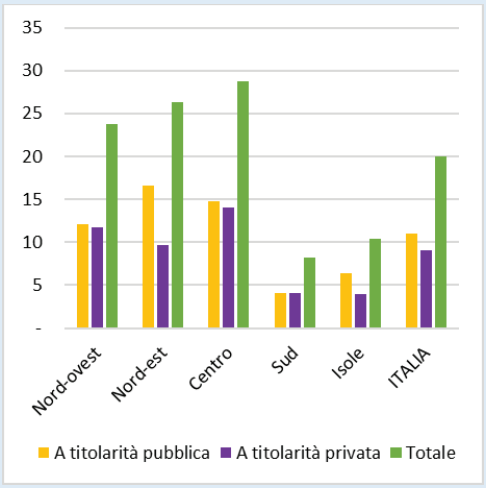
[131] Gli stanziamenti sono inseriti nel cap. 1466/1 dello stato di previsione della spesa per l'esercizio finanziario 2020, missione 22, programma 8, azione 2. Decreto Direttoriale n. 359 del 26 marzo 2020. https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Decreto+Direttoriale+n.359+del+26+marzo+2020.pdf/a147b3b0-c116-b907-02bc-f4567db6ab7f?version=1.0&t=1585549092985

[132] Decreto Direttoriale n. 359 del 26 marzo 2020.

[133] Il riparto del finanziamento delle "sezioni primavera" per l'esercizio finanziario 2017 è disciplinato dal decreto direttoriale n. 205 del 2017, quello per l'esercizio finanziario 2018 dal decreto direttoriale n. 691 del 2018 e quello relativo all'esercizio 2019 dal decreto direttoriale n. 515 del 2019. https://www.miur.gov.it/sezione-primavera

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

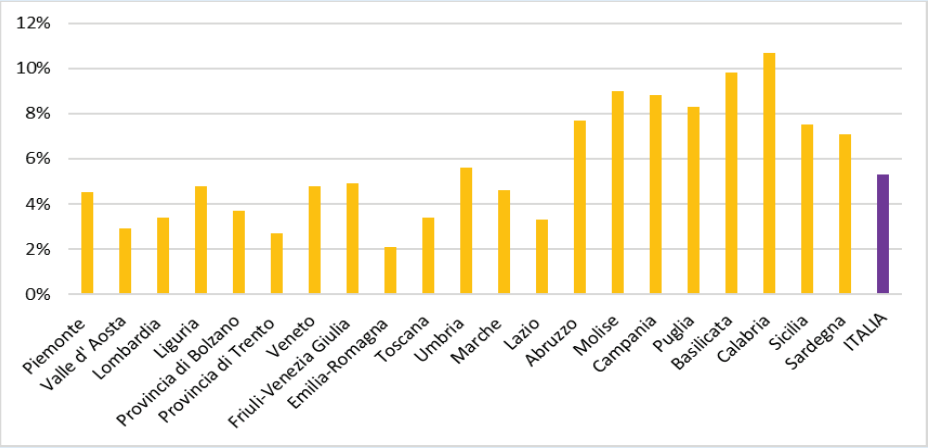
Figura I.III.VI.2 Posti disponibili negli asili nido per cento bambini di 0-2 anni. Anno 2017.



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

In particolare, nel 2017 si raggiungono nei nidi 28,8 posti disponibili ogni 100 bambini di 0-2 anni nel Centro, 26,3 nel Nord-Est e 23,8 nel Nord-Ovest, mentre nel Mezzogiorno la situazione appare molto diversa, con solo 10,4 e 8,2 posti ogni 100 bambini nel Sud e nelle Isole[134]. L'asimmetria rilevata si traduce in fenomeni diversificati a livello territoriale, quale ad esempio la tendenza da parte delle famiglie del Mezzogiorno a compensare la carenza dei servizi per la prima infanzia con il ricorso più massiccio alle scuole per l'infanzia[135].

Figura I.III.VI.3 Tasso di accessi anticipati nelle scuole dell'infanzia su popolazione di 0-2 anni per regioni e province autonome. Anno 2016.



Fonte: Elaborazione Istituto degli Innocenti anche sulla base di dati MIUR

[134] ISTAT: "Offerta di asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia – Anno scolastico 2017/2018". 12 dicembre 2019. https://www.istat.it/it/archivio/236666

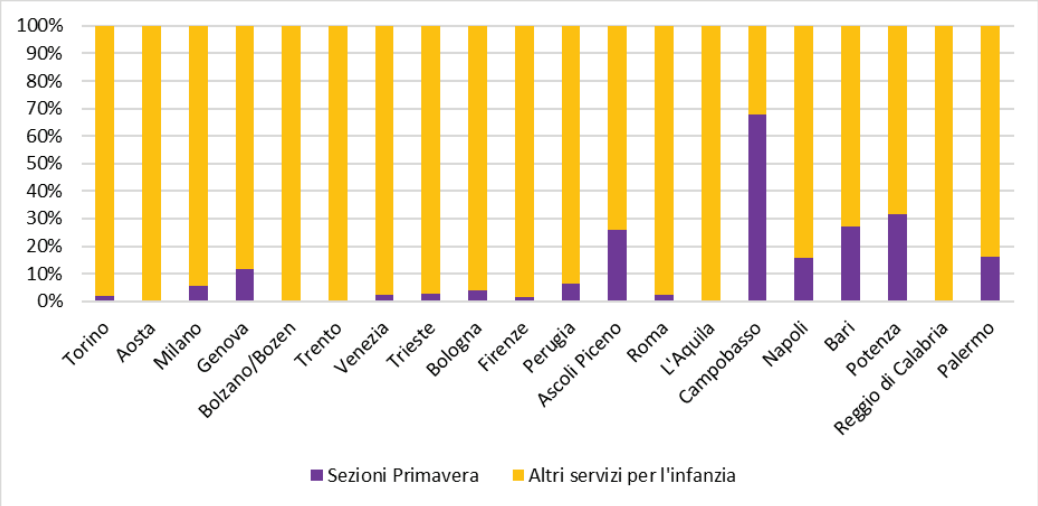
[135] Tale aspetto viene messo in luce dal Rapporto di monitoraggio dell'Istituto degli Innocenti, che rileva come, a fronte di una prevalenza dei nidi nell'Italia centro-settentrionale, la carenza di questi ultimi nel Meridione comporti un'elevata quota di bambini che accedono anticipatamente nelle scuole d'infanzia nel 2016. Istituto degli Innocenti in collaborazione con il Dipartimento per le politiche della famiglia (2018) Rapporto di monitoraggio del Piano di sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia al 31 dicembre 2016.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Secondo il **Monitoraggio del Piano Nidi** a cura dell'Istituto degli Innocenti, già nel 2016, a fronte di una media nazionale del 5,3 per cento, era infatti particolarmente elevato il **tasso di accessi anticipati nelle scuole d'infanzia** di Calabria (10,7 per cento), Basilicata (9,8 per cento) e Molise (9 per cento), ma anche di Campania e Puglia (rispettivamente 8,8 e 8,3 per cento). Mentre la regione del Nord Italia più interessata da tale fenomeno era il Friuli-Venezia Giulia, con il 4,9 per cento[136].

Le "sezioni primavera" compensano anch'esse la scarsità di nidi nel Mezzogiorno, con una quota sul totale dei servizi per la prima infanzia presenti a livello regionale che, nel corso dell'anno educativo 2017/2018, raggiunge il 72,7 per cento in Molise, seguito dal 35,7 per cento della Basilicata, dalla Campania e dalla Puglia (27,7 e 26,7 per cento), mentre anche in questo caso la Liguria registra i valori più alti tra le regioni settentrionali (14,4 per cento)[137]. Nonostante le "sezioni primavera" non siano presenti in tutti i comuni italiani, la maggiore diffusione di questi servizi nel Sud permane anche analizzando più dettagliatamente i singoli capoluoghi di regione.

Figura I.III.VI.4 Posti nelle "sezioni primavera" sul totale dei posti dei servizi per la prima infanzia nei capoluoghi italiani. Anno 2017.



Fonte: Elaborazione Openpolis - Con i Bambini su dati Istat

Nel 2017, Campobasso è infatti il capoluogo con la maggior quota di "sezioni primavera" sul totale di servizi per l'infanzia (67,7 per cento), seguito in questo caso da Potenza (31,6 per cento), da Bari e da Ascoli Piceno (27,2 e 25,8 per cento). La Liguria ospita anche il capoluogo del nord con le percentuali più alte (11,7 per cento)[138].

In presenza di una situazione così disomogenea, le "sezioni primavera" possono quindi svolgere un compito di raccordo e di "supplenza" a carenze spesso concentrate solo in alcune aree del paese.

[136] Istituto degli Innocenti in collaborazione con il Dipartimento per le politiche della famiglia (2018) Rapporto di monitoraggio del Piano di sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia al 31 dicembre 2016.
[137] Linda Laura Sabbadini, Audizione dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) "Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro". Roma, 26 febbraio 2020.
[138] Nei dati non sono compresi i valori relativi alla Sardegna. https://www.openpolis.it/le-sezioni-primavera-e-la-carenza-di-asili-nido-al-sud/

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

La diffusione e l'utilizzo dei servizi educativi per la prima infanzia, oltre ad essere caratterizzata da un'importante di disomogeneità a livello geografico, sconta in Italia un rilevante ritardo rispetto ad altri paesi europei essendo la percentuale di iscrizioni tra i bambini con meno di 3 anni, pari al 29,7 nel 2017, inferiore sia alla media OCSE che alla media UE (rispettivamente 35 per cento e 32,7 per cento). La copertura del servizio in Italia è ben inferiore a quella di paesi quali la Francia (56,3 per cento) e il Regno Unito (37,7 per cento), ma anche da Germania e Spagna (37,2 per cento e 36,4 per cento)[139](Figura 1.3.30). Tale aspetto è particolarmente rilevante se si considera che, oltre a favorire la partecipazione al mercato del lavoro delle madri, i servizi educativi per la prima infanzia giocano un ruolo fondamentale nella crescita cognitiva e sociale dei bambini e contribuiscono a ridurre le diseguaglianze socioeconomiche di partenza (Riquadro I.III.VII).

Riquadro I.III.VII – Effetti dei servizi di cura della prima infanzia su divari di genere nello sviluppo cognitivo e non-cognitivo dei bambini[140]

Negli ultimi decenni, la letteratura economica ha studiato i fattori di sviluppo cognitivo e non cognitivo dei bambini, un campo tradizionalmente di competenza della psicologia e della neuroscienza: questa tendenza deriva dalle evidenze sulla rilevanza dei primi anni di vita per lo sviluppo del capitale umano, della produttività e degli esiti sul mercato del lavoro. Con l'aumento dei tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro, comprendere le dinamiche di sviluppo nella prima infanzia, vuol dire valutare gli effetti sui bambini di forme di cura alternative al tempo materno.

Una recente rassegna della letteratura[141] consente di raccogliere alcune indicazioni sugli effetti di forma di cura alternativi alla cura materna sullo sviluppo cognitivo e non cognitivo dei bambini, con particolare attenzione alle differenze di genere e ai meccanismi che possono spiegare tali differenze.

La ricerca in questo settore si concentra su diversi aspetti delle forme di cura alternative a quella materna: **servizi di cura formale** (asilo nido per la fascia di età 0-2 e scuola per l'infanzia per la fascia di età 3-5) e **servizi di cura informale** (*baby sitter*, nonni, altri parenti, ludoteche); **diversa intensità dei servizi di cura** (a tempo parziale o tempo pieno); **diversi orizzonti temporali** (breve periodo quando si guarda agli effetti nella scuola primaria, medio periodo se si considera un orizzonte scolastico più ampio, lungo periodo quando si considerano esiti post-scolastici); **diverse dimensioni** (in particolare, *outcome* cognitivi e non cognitivi). Inoltre, alcuni studi cercano di inserire considerazioni sulla **qualità del servizio offerto**, tramite l'analisi di parametri oggettivi (numero di educatori o spazio per bambino) o dei *curricula* formativi (ad esempio, gli asili *Reggio Children*, che seguono un preciso orientamento pedagogico atto a valorizzare le competenze dei bambini in ottica di multidimensionalità e libertà espressiva).

Un ulteriore elemento di differenza deriva dalle strategie identificative adottate dai diversi studi per riuscire a stimare l'effetto della forma di accudimento anche in presenza di caratteristiche non osservabili di bambini e famiglie. I primi risultati derivano da programmi sperimentali condotti negli Stati Uniti tramite esperimenti randomizzati; in alternativa, vengono utilizzati dati longitudinali, che

[139] Relativamente a Malta, gli ultimi dati disponibili sono del 2014. OECD Family Database – Enrolment childcare preschool www.oecd.org/els/family/database.htm

[140] Contributo a cura di Enrica Maria Martino, CHILD (Collegio Carlo Alberto).

[141] Del Boca, D., Martino, E. M., Meroni, E. C., e Piazzalunga, D. (2019) "*Early Education and Gender Differences*", Economia Italiana 3/2019

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

consentono di controllare per differenze non osservate non variabili nel tempo, o tecniche controfattuali, basate ad esempio sui criteri di ammissione alle scuole o sulla distanza da casa.[142]

In generale, la maggioranza degli studi conferma che gli **asili nido** e, in modo ancora meno controverso, le **scuole per l'infanzia** sono **buoni sostituti della cura materna**, in termini di effetti sullo sviluppo del bambino, e **alternative migliori rispetto all'offerta di cura informale** (*baby sitter*, altri familiari). Tali risultati emergono nel breve e talvolta nel lungo periodo, nella valutazione di programmi sperimentali condotti negli Stati Uniti e destinati a bambini provenienti da famiglie svantaggiate, ma anche di servizi di cura di stampo universale, negli Stati Uniti e in Europa. L'effetto positivo si riscontra sia su sviluppo cognitivo (misurato, ad esempio, da punteggi in test di lettura, di conoscenza del linguaggio, di matematica, o dai risultati scolastici in diversi livelli di istruzione) sia su quello non cognitivo (aspetti comportamentali, socialità, tratti della personalità, auto-controllo, motivazione).

Le evidenze empiriche mostrano regolarmente effetti positivi più forti per bambini provenienti da **contesti più svantaggiati**[143]. Per quanto riguarda invece l'eterogeneità degli impatti fra maschi e femmine, i risultati sono meno chiari, sebbene tale analisi costituisca una questione importante per comprendere e contrastare l'emergere fin dall'infanzia di divari di genere significativi nell'ambito della performance scolastica prima e nel mercato del lavoro poi.

La letteratura trova risultati contrastanti rispetto a quale genere riceva maggior benefici da forme di cura formali, a seconda del contesto, del tipo e della qualità del servizio, dell'età iniziale, degli impatti e l'orizzonte temporale considerati. La maggioranza degli studi evidenzia, per i maschi, effetti positivi maggiori[144], su più dimensioni[145], di più lunga durata[146] e non significativi per le femmine[147]. Qualche ricerca trova effetti negativi per i maschi, sebbene limitati al breve periodo ed associati a programmi di cura di bassa qualità[148]. Altri studi evidenziano, più in generale, che i maschi sono più sensibili all'assenza della madre, anche a prescindere dalla forma di cura alternativa cui vengono affidati, specialmente se ciò si verifica già prima del compimento del primo anno di vita[149].

---

[142] Molti studi, pur non affermando la causalità dei risultati riportati, controllano per molte variabili al fine di escludere il più possibile la presenza di fattori di confondimento.

[143] Cuhna, F. (2015) "*Subjective Rationality, Parenting Styles and Investments in Children"* in P.R. Amato, A. Booth, S. M. McHale and J. Von Hook (Eds.) Families in an Era of Increasing Inequality: Diverging Destinies, National Symposium on Family Issues Series, Chapter 6, pp. 83-94. New York: Springer; Cuhna, F., Elo, I. T. and Culhane, J. (2013) "*Eliciting Maternal Expectations about the Technology of Cognitive Skill Formation*", NBER Working Papers 19144.

[144]Berlinski, S., Galiani, S., & Manacorda, M. (2008). *Giving children a better start: Preschool attendance and school-age profiles*. Journal of Public Economics, 92(5-6), 1416-1440; Muschkin, C. G., Ladd, H. F., Dodge, K. A., & Bai, Y. (2018). *Gender Differences in the Impact of North Carolina's Early Care and Education Initiatives on Student Outcomes in Elementary School*. Educational Policy, doi: 10.1177/0895904818773901; Felfe, C., & Lalive, R. (2018) "*Does early child care affect children's development*?", Journal of Public Economics, 159, 33-53.

[145] Deming, D. (2009). *Early childhood intervention and life-cycle skill development: Evidence from Head Start.* American Economic Journal: Applied Economics, 1(3), 111-134; Elango, S., García, J. L., Heckman, J. J., & Hojman, A. (2016) "*Early childhood education*". In R. A. Moffitt (Ed.), Economics of means-tested transfer programs in the United States (Vol. 2, pp. 235–297). Chicago, IL: University of Chicago Press; Gathmann, C., and Sass, B. (2018) "*Taxing Childcare: Effects on Childcare Choices, Family Labor Supply, and Children*", Journal of Labor Economics, 36(3), 665–709.

[146] Hill, C. J., Gormley, W. T., & Adelstein, S. (2015). Do the short-term effects of a high-quality preschool program persist? Early Childhood Research Quarterly, 32, 60–79.

[147] Del Boca, D., Martino, E. M. and Pronzato, C. (2020) "*Non Cognitive Skills and Childcare Attendance*", CHILD Working Paper 79/2020.

[148] Datta Gupta, N., and Simonsen, M. (2010) "*Non-cognitive child outcomes and universal high quality child care*", Journal of Public Economics 94(1-2), 30-43; Kottelenberg, M. J., & Lehrer, S. F. (2018). Does Quebec's subsidized child care policy give boys and girls an equal start? Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique, 51(2), 627-659.

[149] Belsky, J. (1988) "The effects of infant day care reconsidered", Early Childhood Research Quarterly, 3, 235–272.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Per quanto riguarda le bambine, solo un numero ridotto di studi e tutti relativi a programmi di alta qualità, trova effetti migliori che per i maschi[150]. Al contrario, vi sono diversi studi che trovano effetti negativi sulle bambine per alcune dimensioni, ma solo nel breve periodo[151] o che evidenziano un effetto negativo dell'asilo nido per le bambine di famiglie ad alto reddito[152]. Infine, in una meta-analisi degli effetti di programmi educativi per la fascia di età tra i 3 e 5 anni, si riscontra che, mentre le bambine ricevono benefici maggiori (sebbene la differenza rispetto ai bambini non sia statisticamente significativa) in termini di sviluppo cognitivo, i bambini beneficiano significativamente di più per quanto riguarda altri *outcome* scolastici[153].

Per quanto riguarda l'**evidenza empirica sull'Italia**, riportiamo i risultati relativi alle **tre ricerche** che studiano la **relazione fra asilo nido e sviluppo dei bambini**. La difficoltà di reperimento di dati adatti a rispondere a tale domanda di ricerca rende ancora piuttosto scarsa la letteratura italiana (ed europea in generale). Il primo articolo[154] affronta la questione utilizzando dati standardizzati, e mette in relazione la disponibilità di asili nido pubblici presenti sul territorio, a livello provinciale, e i risultati medi ottenuti, sempre a livello provinciale, dai bambini di seconda elementare nei test Invalsi (punteggio nelle prove di italiano e matematica). I risultati mostrano che la maggiore disponibilità di asili nido sul territorio migliora non solo l'occupazione delle donne con figli, ma anche i punteggi in italiano, mentre non emergono risultati significativi in matematica. Gli altri due studi, invece, utilizzano dati raccolti *ad hoc*; questo da una parte comporta investimenti maggiori, dall'altra consente di poter investigare dati individuali invece che aggregati e guardare a dimensioni non tipicamente raccolte dalle statistiche ufficiali. In particolare, entrambi gli studi possono raccogliere maggiori informazioni sul nucleo familiare cui appartiene il bambino, distinguere i risultati per genere e contesto socio-economico, e distribuire test standardizzati per misurare anche *outcome* non cognitivi. Un primo articolo analizza dati relativi alla città di Bologna ed utilizza i criteri di ammissione agli asili nido pubblici per ottenere una stima causale della frequenza del nido. Il campione considerato proviene da una popolazione di bambini in famiglie con due genitori lavoratori e gli *outcome* considerati sono il quoziente intellettivo e i tratti di personalità, misurati con questionari appositi (la *Wechsler Intelligence Scale* e il *Big Five Questionnaire*): emerge un impatto negativo dell'asilo nido sul quoziente intellettivo e su alcuni tratti della personalità delle bambine provenienti da famiglie a più alto reddito[155]. Un'altra ricerca è stata condotta su dati relativi alle città di Reggio Emilia, Parma e Padova, raccolti per verificare l'impatto del curriculum pedagogico adottato negli asili comunali di Reggio Emilia; gli *outcome* analizzati provengono da questionari somministrati ai bambini, con domande sull'atteggiamento verso la scuola, la socialità e un test psicologico standardizzato per misurare diverse dimensioni di sviluppo (lo *Strengths and*

[150] Havnes, T., and Mogstad, M. (2011) "No Child Left Behind: Subsidized Child Care and Children's Long-Run Outcomes", American Economic Journal: Economic Policy 3(2), 97–129; Felfe, C., Nollenberger, N., & Rodríguez-Planas, N. (2015) "Can't buy mommy's love? Universal childcare and children's long-term cognitive development", Journal of Population Economics, 28(2), 393-422; Nores, M., Bernal, R., & Barnett, W. (2018). Center-based care for infants and toddlers: the aeioTU randomized trial. Documento CEDE 2018-48..

[151] Herbst, C. M. and Tekin, E. (2016) "*The Impact of Child-Care Subsidies on Child Development: Evidence from Geographic Variation in the Distance to Social Service Agencies*", Journal of Policy Analysis and Management, 35(1), 94-116

[152] Fort, M., Ichino, A. and Zanella, G. (2020) "Cognitive and Non-Cognitive Costs of Daycare 0-2 for Children in Advantaged Families", Journal of Political Economy, 128/2020, 158-205.

[153] Magnuson, K. A., Kelchen, R., Duncan, G. J., Schindler, H. S., Shager, H., & Yoshikawa, H. (2016). Do the effects of early childhood education programs differ by gender? A meta-analysis. Early childhood research quarterly, 36, 521-536.

[154] Brilli, Y., Del Boca, D. e Pronzato, C. (2016) "Does Child Care Availability Play a Role in Maternal Employment and Children's Development? Evidence from Italy", Review of Economics of the Household, 14(1), 27-51.

[155] Fort, M., Ichino, A. and Zanella, G. (2020) "Cognitive and Non-Cognitive Costs of Daycare 0-2 for Children in Advantaged Families", Journal of Political Economy, 128/2020, 158-205.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Difficulties Questionnaire). In questo caso, si riscontrano effetti positivi del nido sull'atteggiamento verso la scuola e lo sviluppo socio-emotivo dei bambini maschi, senza riscontrare effetti significativi sulle femmine[156]. Come si possono spiegare queste differenze?

Secondo la letteratura psicologica, **a parità di età, le bambine mostrano uno sviluppo più avanzato dei bambini in diversi ambiti cognitivi e non cognitivi** (ad esempio, mostrano un vocabolario più ricco, ma non migliori abilità computazionali, maggior capacità di autocontrollo e socialità). Questo comporterebbe che a due anni le bambine, più mature dei maschi, beneficino maggiormente di rapporti personali uno a uno, come quelli che possono avere in casa con i genitori o con *caregivers* individuali, se questi offrono cure di qualità. Al contrario, ***curricula* uniformi proposti da tipi di cura formale possono essere più utili per i bambini**. Inoltre, fra i tre e i quattro anni i bambini, soprattutto i maschi, iniziano a manifestare comportamenti aggressivi, per cui possono trarre maggiori benefici da ambienti stimolanti e che offrono maggiori interazioni. Infine, la letteratura psicologica riporta che i maschi sono più vulnerabili allo stress e sensibili all'ambiente in cui vivono, risultati coerenti con l'evidenza che siano quelli che più soffrono il distacco materno, specialmente nella primissima infanzia e in casi di cura di bassa qualità[157].

In sintesi, l'**età di accesso** ad un servizio di cura per l'infanzia e la **qualità del servizio** appaiono come fattori rilevanti per spiegare le differenze di genere. Andrebbero approfondite le interazioni fra genere ed età ottimale di accesso ai servizi di cura e fra genere e altre dimensioni rilevanti per l'eterogeneità, in modo da meglio comprendere i benefici che bambini e bambine possono avere dall'offerta di servizi di cura di alta qualità.

Sebbene gli studi disponibili siano ancora pochi e non tutti direttamente confrontabili, i risultati convergono sul fatto che investimenti in forme di cura nella prima infanzia sono rilevanti non solo per il sostegno all'occupazione femminile e alla conciliazione delle esigenze di lavoro e famiglia, ma anche per lo sviluppo delle opportunità dei bambini e la riduzione delle disuguaglianze lungo tutto l'arco della vita.

Tra le varie tipologie di servizi socio-educativi per l'infanzia, i nidi sono quelli caratterizzati dalle spese più elevate in termini assoluti, seguiti dai servizi integrativi per l'infanzia e dalle sezioni primavera. Le percentuali di compartecipazione degli utenti alle spese sono generalmente più alte nell'Italia Settentrionale.

La realtà dei servizi socio educativi per l'infanzia è di **competenza degli enti locali** e, per ciò che concerne il loro finanziamento, è caratterizzata da una **compartecipazione statale**. Da questo punto di vista, un ruolo di primo piano è svolto dal **Piano di azione nazionale pluriennale**, che definisce la destinazione delle risorse finanziarie per il consolidamento, l'ampliamento e la qualificazione del sistema integrato di educazione e istruzione dei bambini da 0 a 6 anni. Tali obiettivi sono perseguiti attraverso il **Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e di istruzione**, che per l'esercizio finanziario 2019 ha ricevuto complessivamente stanziamenti per 249 milioni di euro[158]. Il

[156] Del Boca, D., Martino, E. M. and Pronzato, C. (2020) "*Non Cognitive Skills and Childcare Attendance*", CHILD Working Paper 79/2020.

[157] Schore, A. N. (2017). All our sons: The developmental neurobiology and neuroendocrinology of boys at risk. Infant Mental Health Journal, 38(1), 15-52.

[158] A seguito dell'introduzione del decreto legislativo n. 165 del 2017, sono stati emanati alcuni decreti ministeriali di riparto. Con il decreto del 23 agosto 2017 è stato effettuato, in favore delle regioni, un riparto di 150 milioni di euro dei fondi INAIL per la realizzazione di nuove scuole e poli d'infanzia. Inoltre, per l'annualità 2017, il decreto ministeriale di "riparto del fondo nazionale per le politiche sociali e quota del fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale" del 23 gennaio 2018 inserisce gli asili nido e gli altri servizi per la prima infanzia tra le macroaree di intervento da

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

sistema riguarda dunque anche l'educazione dei bambini di età idonea all'accesso ai servizi socio educativi per la prima infanzia, per la cui organizzazione e funzionamento si stanziano 3,2 milioni di euro. Si rilevano anche assegnazioni di 9,9 milioni di euro per la realizzazione delle sezioni sperimentali aggregate alla scuola dell'infanzia ("sezioni primavera"). Inoltre, un importante strumento è costituito dal **Fondo Nazionale per l'Infanzia e l'Adolescenza**, finanziato con 28,8 milioni di euro, mentre a livello comunitario il Fondo Sociale Europeo finanzia anche queste tipologie di strutture, le quali beneficiano di tali risorse grazie alla predisposizione di Programmi Operativi Nazionali[159].

Le famiglie sono chiamate ad apportare un proprio contributo economico per assicurare il funzionamento delle strutture. Le rette che i nuclei familiari sono chiamati a pagare possono variare in base al reddito (sicuramente nel caso della gestione pubblica). I criteri per selezionare gli utenti che accedono ai nidi pubblici prediligono le famiglie con più figli e prevedono importanti sgravi per quelle economicamente svantaggiate[160].

La **spesa totale dell'insieme dei servizi socio-educativi per la prima infanzia** in Italia supera **1 miliardo e 400 milioni di euro nel 2017**. Confrontando i dati del 2017 con quelli del 2014, si riscontra una generale riduzione della percentuale di spesa a carico degli utenti, con circa il 19,6 cento contro il 20,3 del 2014. Le percentuali di compartecipazioni degli utenti diminuiscono in tutte le macroaree e si mantengono più elevate nell'Italia settentrionale (i valori scendono da 22,7 a 22,6 nel Nord-Ovest e da 23,5 a 21,9 nel Nord-Est), mentre le Marche restano la regione con la più elevata quota di compartecipazione di fruitori sulla spesa totale (26,2 per cento nel 2014 e 26,8 per cento nel 2017).

La spesa complessiva è composta principalmente dagli asili nido (oltre 1 miliardo e 300 milioni di euro nel 2017), caratterizzata da una compartecipazione degli utenti attorno al 20,1 per cento del totale. Anche in questo caso, i valori diminuiscono rispetto al 20,4 per cento del 2014. Vi è, inoltre, una forte disomogeneità territoriale che si mantiene nel tempo, poiché la quota della spesa coperta

programmare a livello regionale, con il concorso delle comunità locali. I decreti n. 1012 del 2017 e n. 687 del 2018 hanno poi ripartito le annualità 2017 e 2018 del Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e di istruzione. Nell'art. 13 del decreto legislativo n. 65 del 2017 era stabilita una dotazione del Fondo di 209 milioni di euro per il 2017, 224 milioni per il 2018 e 239 milioni a decorrere dall'anno 2019. La legge di bilancio 2019 (legge n. 145 del 2018, art. 1 comma 741) ha poi incrementato il fondo di 10 milioni di euro per il 2019. Consiglio Nazionale Economia e Lavoro: Relazione al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini. Anno 2019.

[159] Stanziamenti di competenza al Fondo Nazionale per il Sistema Integrato di Educazione e di Istruzione per l'esercizio finanziario 2019: 249 milioni di euro (Missione 022, Programma 001, Azione 0003, Capitolo 1270 del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca).

Stanziamenti di competenza in Spese per l'organizzazione e il funzionamento dei servizi socio-educativi per la prima infanzia per l'esercizio finanziario 2019: 3,2 milioni di euro (Missione 005, Programma 006, Azione 0011, Capitolo 1160 del Ministero della Difesa).

Stanziamenti di competenza per la realizzazione delle sezioni sperimentali aggregate alla scuola dell'infanzia per l'esercizio finanziario 2019: 9,9 milioni di euro (Missione 022, Programma 008, Azione 0002, Capitolo 1466 del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca).

Stanziamenti di competenza al Fondo Nazionale per l'Infanzia e l'Adolescenza finalizzato alla realizzazione di interventi nei comuni riservatari di cui alla legge n. 285 del 1997 (esercizio finanziario 2019): 28,8 milioni di euro (Missione 024, Programma 012, Azione 0004, Capitolo 3527 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

[160] Sono diffusi anche gli anticipi dell'iscrizione alla scuola dell'infanzia per i bambini di 2 anni, che rappresenta un servizio gratuito a cui si ricorre più frequentemente nel Sud. In particolare, secondo l'Istituto degli Innocenti, tra fine 2015 e fine 2016 gli anticipatari alla scuola dell'infanzia si mantenevano piuttosto stabili nel Centro-Nord (intorno al 3,8 per cento), mentre crescevano dall'8,2 all'8,4 per cento a Sud. Cfr. Istituto degli Innocenti in collaborazione con il Dipartimento per le politiche della famiglia (2018) Rapporto di monitoraggio del Piano di sviluppo dei servizi socioeducativi per la prima infanzia al 31 dicembre 2016.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

dalle famiglie raggiunge il 23,1 per cento e il 22,8 per cento nel Nord Ovest e nel Nord-Est (cifre inferiori rispetto al 23,2 e al 23,7 del 2014), per scendere poi al 18,3 per cento nel Centro (18,4 nel 2014), all'11,6 per cento nel Sud (13,5 nel 2014) e al 9,3 per cento nelle Isole (stabile nei due anni considerati). Le Marche, invece, non solo si confermano nuovamente la regione dove gli utenti contribuiscono proporzionalmente di più in entrambi gli anni, ma anche in misura crescente (dal 26,4 al 26,9 per cento della spesa)[161] (Figura 1.3.31).

Considerando i soli nidi pubblici, la compartecipazione degli utenti scende sia per gli asili nido a gestione pubblica diretta (dal 19,4 al 19,2 per cento) che per gli asili la cui gestione è affidata a terzi, per i quali il contributo delle famiglie è nel 2017 del 24,8 per cento (25,6 nel 2014). I fruitori che in termini percentuali sono maggiormente coinvolti nella spesa restano quelli del Centro-Nord (Figura 1.3.32).

Per ciò che concerne, invece, i servizi integrativi per l'infanzia, la spesa di 46 milioni di euro riceve nel 2017 una contribuzione da parte dagli utenti che copre solo il 9,7 per cento del totale e che si è fortemente ridotta rispetto al 16,1 per cento del 2014. Il Centro rimane la macroarea più interessata, dove la percentuale di compartecipazione passa dal 24,8 al 24,2 per cento.

La spesa complessiva delle "sezioni primavera" è invece di circa 40 milioni di euro nel 2017, il 16,1 per cento dei quali provenienti dalle famiglie. Anche in questo caso la diminuzione rispetto al 19,6 per cento del 2014 è netta, mentre al livello macroregionale si registra un aumento solo nel Nord-Ovest (dal 21,4 al 24,3 per cento), mentre le quote pagate dagli utenti si sono di fatto dimezzate sia nel Centro che nelle Isole, passando rispettivamente dal 32,4 al 15,4 per cento e dal 18,4 al 9,5 per cento (Figura 1.3.31).

Emerge dunque un quadro nel quale le famiglie hanno proporzionalmente dovuto contribuire meno al funzionamento dei servizi per l'infanzia. Tale aspetto risulta tanto più positivo in quanto **l'alleggerimento delle compartecipazioni delle famiglie costituisce uno degli obiettivi principali che il decreto legislativo n. 65 del 2017** ha posto per gli anni futuri. Si procede infatti verso l'attenuazione di uno dei principali ostacoli alla conciliazione della vita professionale con quella lavorativa, consentendo ai genitori di fruire dei nidi in maniera meno gravosa.

Crescono le domande accolte per la fruizione dei "bonus asili nido" tra 2017 e 2019, così come i pagamenti complessivi e i limiti di spesa fissati. Permane nel corso del triennio, seppur riducendosi, un gap tra somme impegnate ed effettivamente pagate, dovuto a fattori quali l'assenza, l'incompletezza o l'inidoneità della documentazione allegata alle domande.

Tra gli strumenti che lo Stato offre alle famiglie per agevolare l'iscrizione dei bambini ai nidi, non è più previsto il "bonus infanzia", che includeva *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* e contributi per il pagamento dei servizi per l'infanzia e che rappresentava un'alternativa al congedo parentale[162]. Il "Bonus infanzia" non è stato infatti prorogato per l'anno 2019, mentre ha parallelamente assunto rilevanza il "bonus asilo nido", previsto a partire dal 2016[163]. Si tratta di un contributo per i bambini nati dall'1 gennaio 2016, non alternativo ai congedi parentali, destinato al pagamento sia di rette dei nidi (pubblici e privati), sia di assistenza domiciliare per bambini affetti

[161] ISTAT, "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia".
[162] Il "bonus infanzia" era stato introdotto, per il triennio 2013-2015, dall'articolo 4, comma 24 della legge n. 92 del 2012. Il bonus è stato poi prorogato per l'anno 2016 dall'articolo 1, commi 282-283, della legge n. 208 del 2015, mentre l'articolo 1, commi 356 e 357 della legge n. 232 del 2016 lo ha prorogato anche per il biennio 2017-2018.
[163] L'articolo 1, comma 355, della legge n. 232 del 2016 ha introdotto il "bonus asilo nido".

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

da gravi patologie croniche. Inizialmente il tetto previsto al contributo era di 1.000 euro, mentre a seguito della legge n. 160 del 2019 è stato innalzato a 3.000 euro, in base all'ISEE[164].

Le domande accolte per la fruizione dei bonus sono passate da 108.867 nel 2017 a 196.154 nel 2018, fino ad arrivare a 346.805 nel 2019[165] (Figura 1.3.33). A tale aumento corrisponde ovviamente una crescita dell'importo complessivo pagato, sebbene entro i limiti di spesa fissati nel corso degli anni. Mentre nel 2017 i pagamenti raggiungevano i 31,5 milioni di euro con un limite di spesa di 144 milioni, il tetto è salito a 250 milioni nel 2018, per un pagamento complessivo di circa 93 milioni, che sono saliti a 238,8 milioni nel 2019, anno in cui il limite di spesa ha raggiunto i 300 milioni di euro. Sussistono scostamenti non trascurabili tra impegni e pagamenti e dovuti a vari fattori, tra cui non ultimo il fatto che, spesso, la documentazione da allegare alle domande risulta incompleta, non idonea o del tutto assente. Le domande in questione sono dunque liquidabili solo in parte, o non lo sono affatto, nonostante siano state accolte e sia già stato impegnato un determinato ammontare per esse. Sembrerebbero quindi esserci numerose situazioni in cui le famiglie, nonostante ne avrebbero diritto e siano disponibili le relative risorse, non sono in grado di adempiere agli oneri necessari per ottenere i "bonus asili nido" e per usufruire più agevolmente di un importante strumento di conciliazione vita-lavoro. Si sottolinea comunque che il divario tra impegni e pagamenti è proporzionalmente diminuito nel corso degli anni e che, se nel 2017 i versamenti rappresentavano il 70 per cento delle somme stanziate, le quote salgono al 78 e all'80 per cento nel 2018 e nel 2019 (Figura 1.3.34).

Considerando infine l'entità dei bonus versati in termini di contributi pro capite tra 2017 e 2018, in Italia i 6 euro per bambino residente di 0-2 anni sono diventati 55. Geograficamente, la più rilevante quota di contributi pro-capite interessa il Settentrione, con aumenti che vanno da 9 a 78 euro nel Nord-Est e da 6 a 74 euro nel Nord-Ovest. Cifre rilevanti riguardano anche il Centro, con 7 euro pro-capite nel 2017 e 60 euro nel 2018. Il Mezzogiorno invece si caratterizza per cifre più modeste, con un aumento dai 3 ai 31 euro per bambino di 0-2 anni nelle Isole e dai 4 ai 28 euro nel Sud[166] (Figura 1.3.35).

[164]A decorrere dal 2020, l'importo erogabile arriva a 3.000 euro annui con ISEE fino a 25.000 euro, scende a 2.500 euro con ISEE fino a 40.000 euro e a 1.500 euro con ISEE superiore a 40.000 euro.

[165] Fonte INPS.

[166] Linda Laura Sabbadini (2020) Audizione dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) "Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro". Elaborazione su dati ISTAT (2019) –Rilevazione sugli interventi e servizi sociali dei comuni singoli o associati.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.3.1 Persone di 25-64 anni che si prendono regolarmente cura di figli minori di 15 anni o di adulti malati, disabili o anziani. Anno 2018.

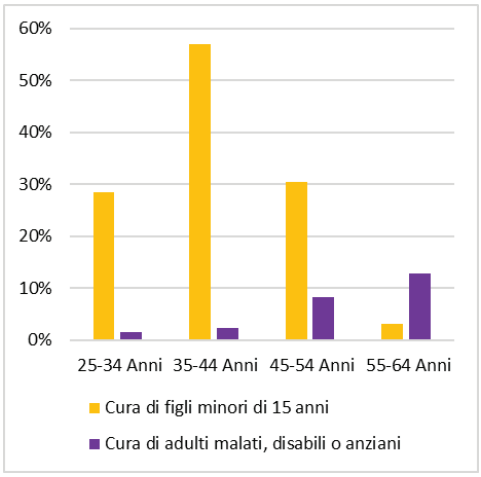
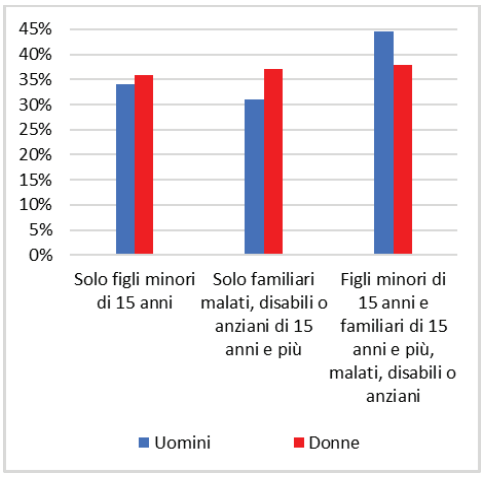
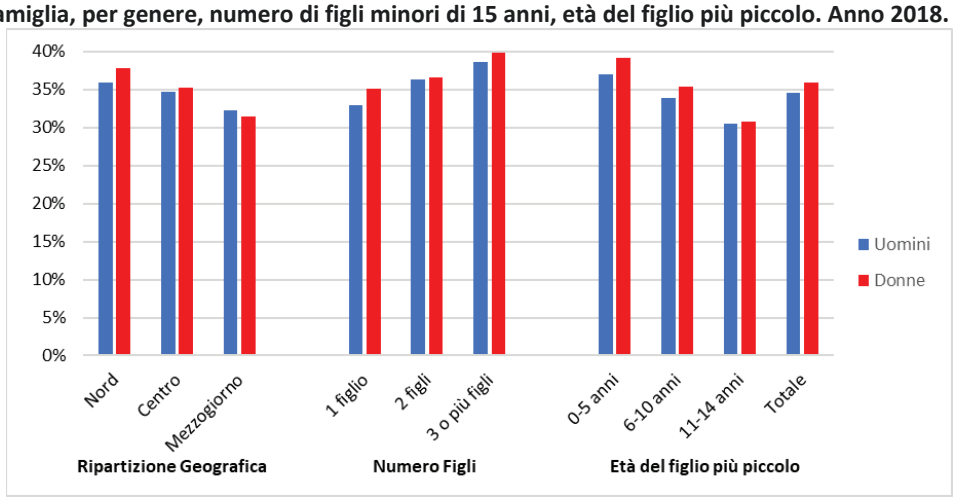


Figura 1.3.2 Occupati di 18-64 anni che si prendono regolarmente cura di familiari e dichiarano difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia per tipo di responsabilità. Anno 2018.



Fonte: ISTAT – Conciliazione tra lavoro e famiglia

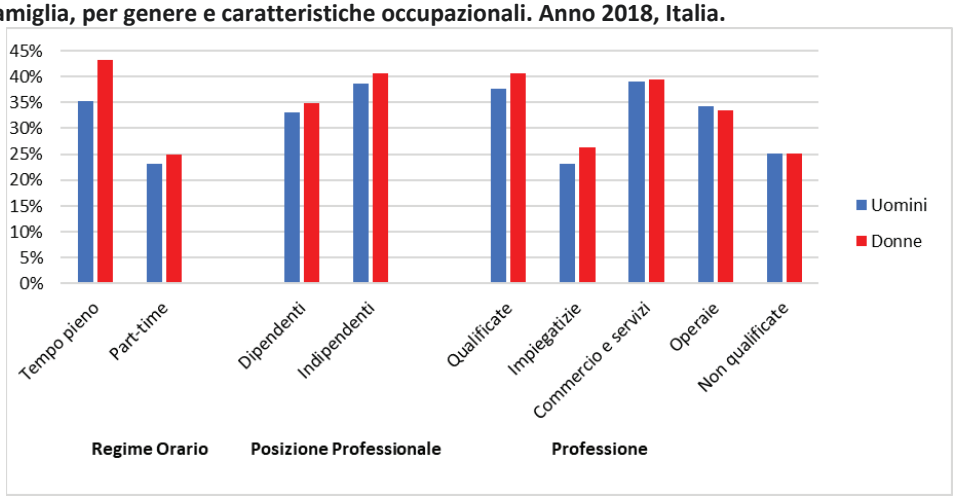
Figura 1.3.3 Occupati di 18-64 anni con figli minori di 15 anni e difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia, per genere, numero di figli minori di 15 anni, età del figlio più piccolo. Anno 2018.



Fonte: ISTAT – Conciliazione tra lavoro e famiglia

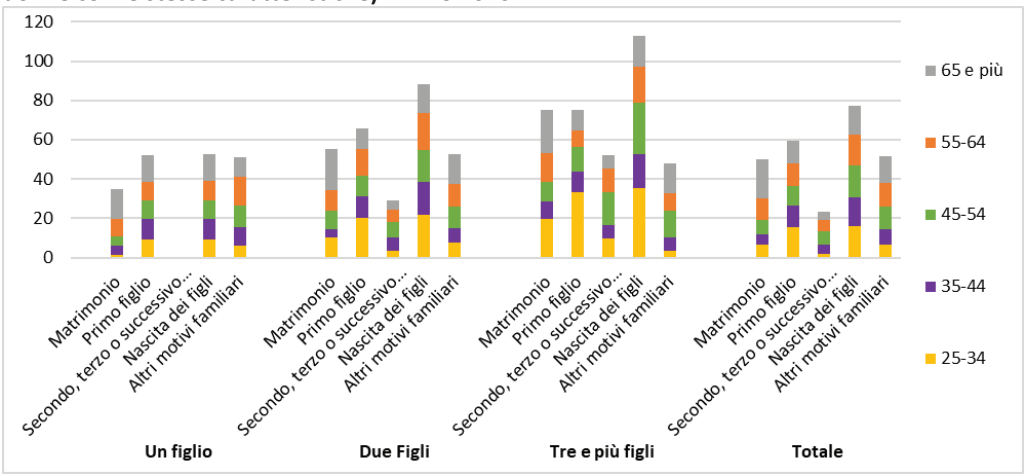
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.3.4 Occupati di 18-64 anni con figli minori di 15 anni e difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia, per genere e caratteristiche occupazionali. Anno 2018, Italia.



Fonte: ISTAT – Conciliazione tra lavoro e famiglia

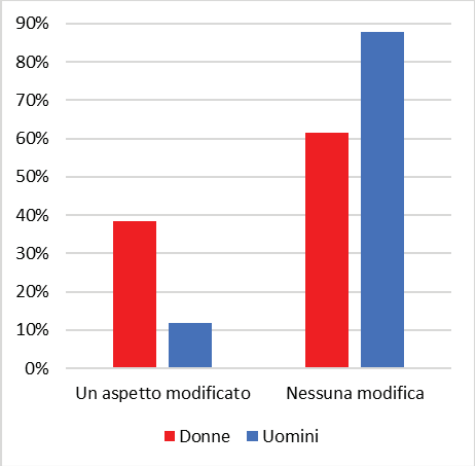
Figura 1.3.5 Donne non nubili di 25 anni e più con uno o più figli che hanno interrotto almeno una volta l'attività lavorativa per motivi familiari per classe di età, numero di figli e motivo (per 100 donne con le stesse caratteristiche). Anno 2016.



Fonte: ISTAT – Indagine su famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita

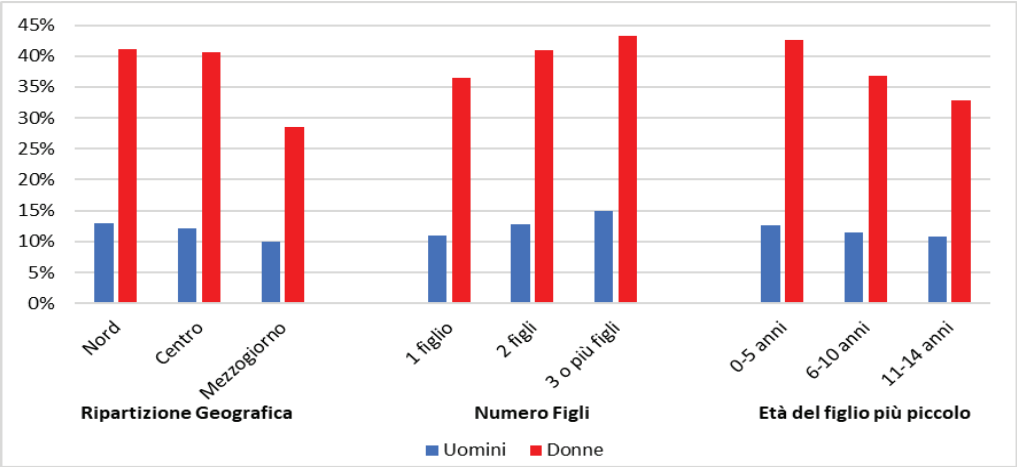
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.3.6 Occupati di 18-64 anni con figli minori di 15 anni e modifiche apportate al lavoro attuale per facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia. Anno 2018.



Fonte: ISTAT – Conciliazione tra lavoro e famiglia

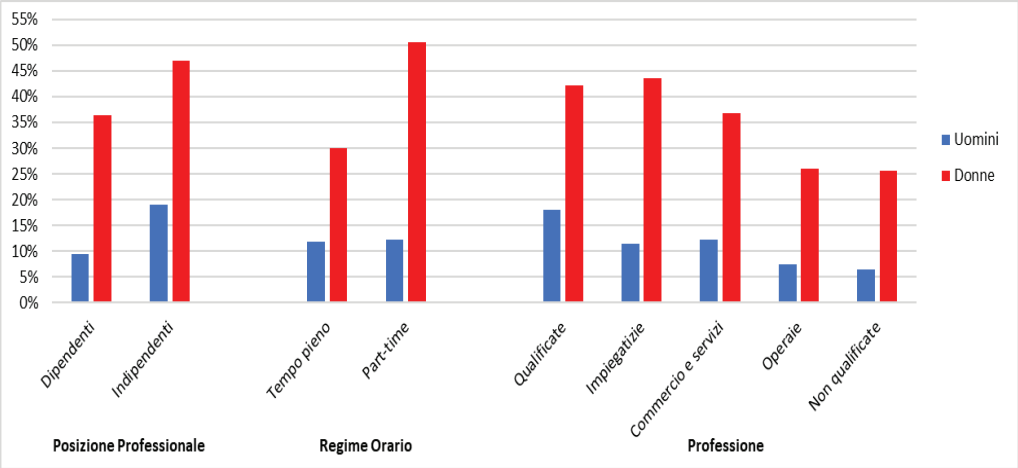
Figura 1.3.7 Occupati di 18-64 anni con figli minori di 15 anni che hanno apportato modifiche al lavoro attuale per facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia, per genere, ripartizione geografica, numero di figli minori di 15 anni, età del figlio più piccolo. Anno 2018.



Fonte: ISTAT – Conciliazione tra lavoro e famiglia

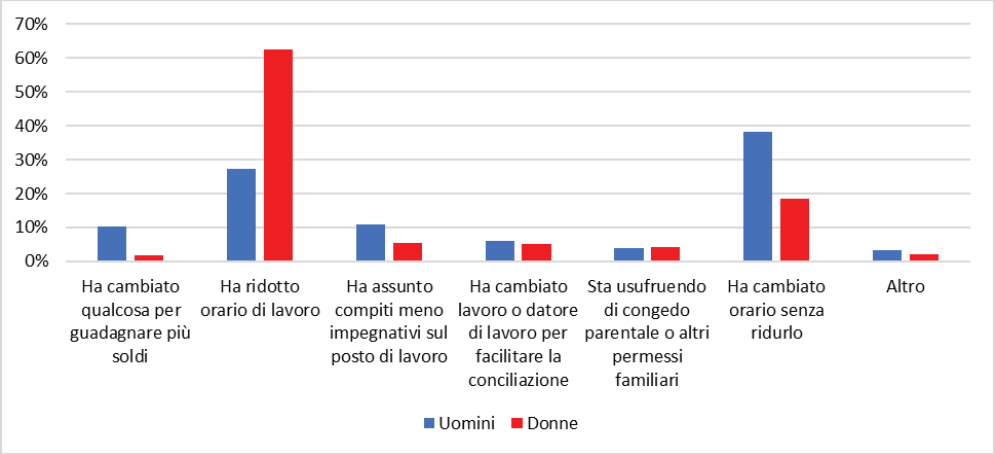
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.3.8 Occupati di 18-64 anni con figli minori di 15 anni che hanno apportato modifiche al lavoro attuale per facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia, per genere e principali caratteristiche dell'occupazione. Anno 2018.



Fonte: ISTAT – Conciliazione tra lavoro e famiglia

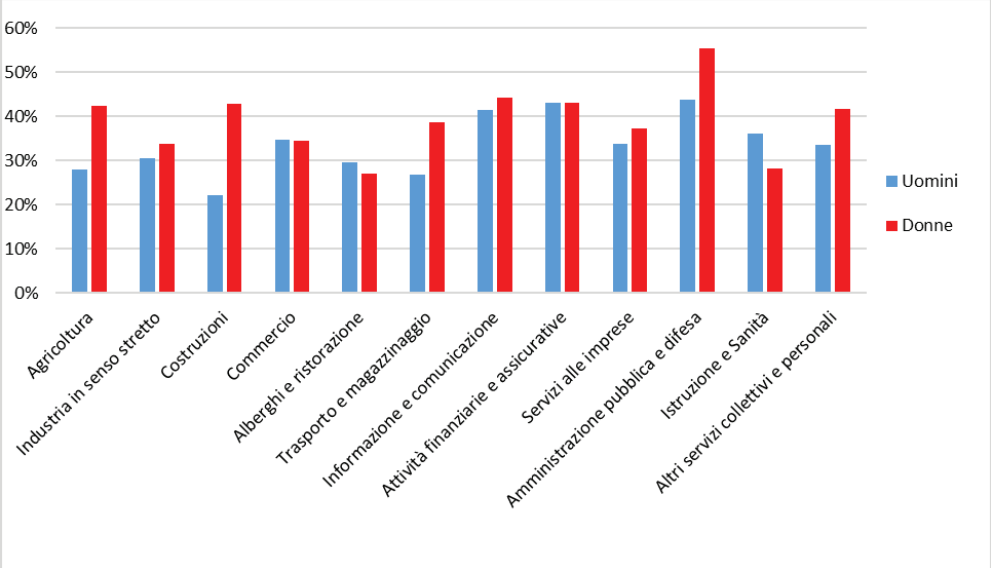
Figura 1.3.9 Occupati di 18-64 anni con figli minori di 15 anni che hanno cambiato almeno un aspetto del lavoro per facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia. Anno 2018.



Fonte: ISTAT – Conciliazione tra lavoro e famiglia

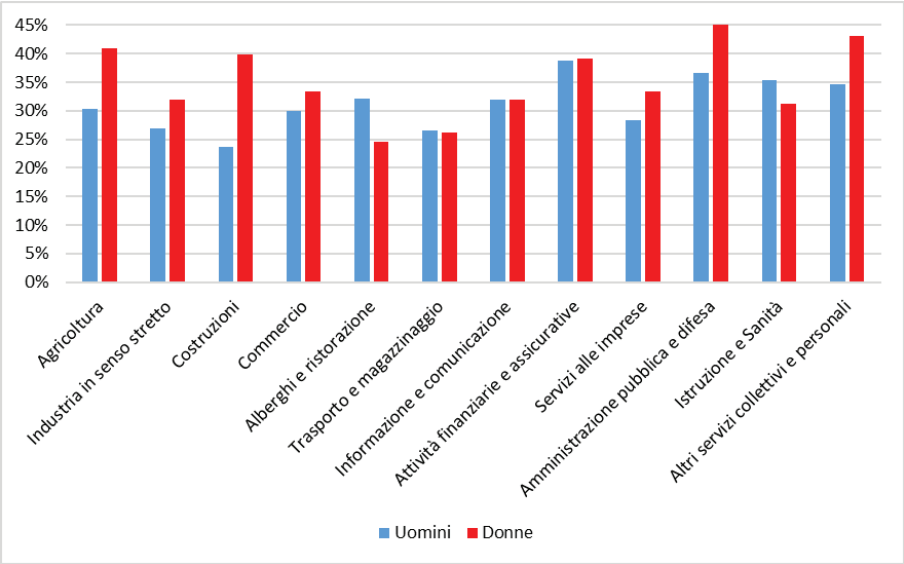
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.3.10 Possibilità di utilizzo della flessibilità oraria per dipendenti di 18-64 anni con responsabilità di cura per settore di attività economica. Anno 2018.



Fonte: ISTAT – Conciliazione tra lavoro e famiglia

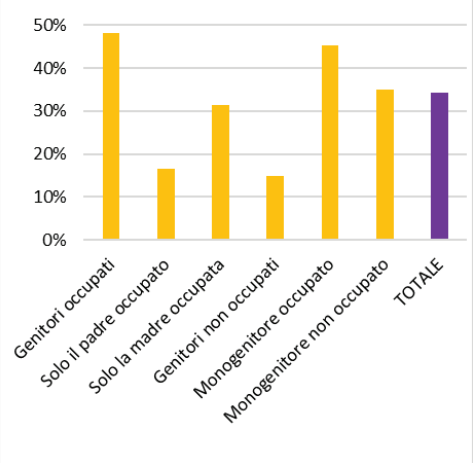
Figura 1.3.11 Percentuale di donne dipendenti tra i 18-64 anni che, per far fronte alle responsabilità di cura, può generalmente assentarsi dal lavoro per una giornata intera senza usare le ferie, per settore di attività economica. Anno 2018.



Fonte: ISTAT – Conciliazione tra lavoro e famiglia

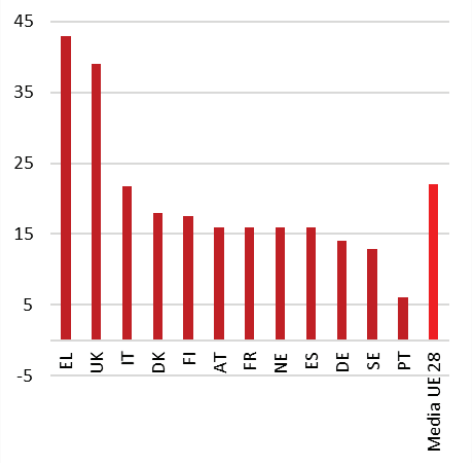
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.3.12 Tipologia di coppie con figli minori di 15 anni coabitanti che ricorrono all'aiuto dei nonni per occuparsi regolarmente dei figli. Anno 2018.



Fonte: ISTAT – Conciliazione tra lavoro e famiglia

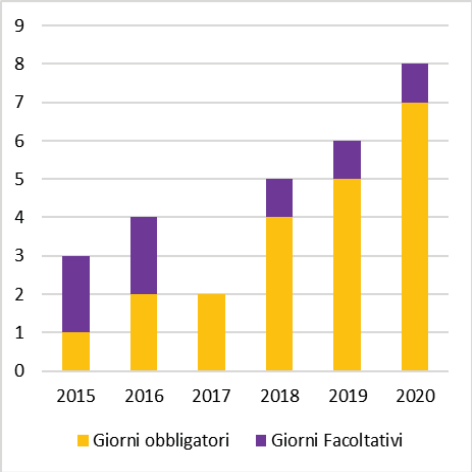
Figura 1.3.13 Settimane retribuite di congedo di maternità in alcuni paesi europei. Anno 2018.



Fonte: OCSE Family database – Parental leave systems

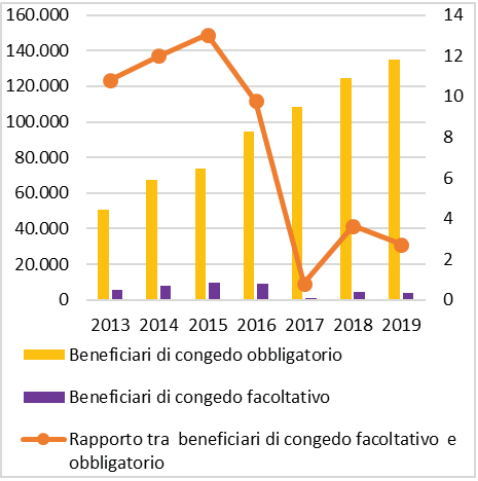
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.3.14 Giorni di congedo di paternità previsti dalla normativa italiana. Anni 2015-2020.



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

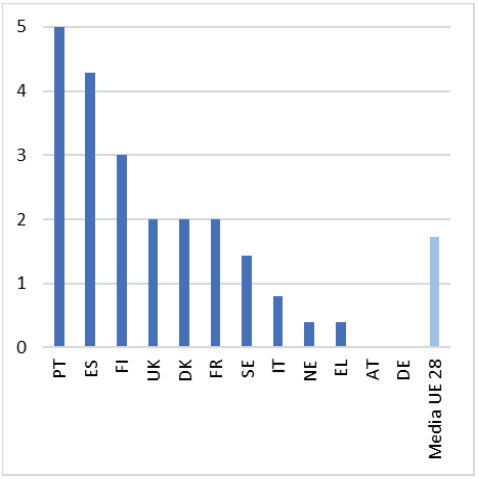
Figura 1.3.15 Beneficiari di congedo di paternità obbligatorio e facoltativo e rapporto tra beneficiari di congedo facoltativo e beneficiari di congedo obbligatorio. Anni 2013-2019*.



**Nei congedi obbligatori sono ricompresi sia quelli previsti dalla Legge n. 92 del 2012, sia quelli obbligatori dei padri previsti dalla L.151 del 2001 (in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio o affidamento esclusivo al padre). Non è infatti possibile distinguerli in maniera esatta, a causa dell'imprecisa compilazione delle denunce contributive mensili.*

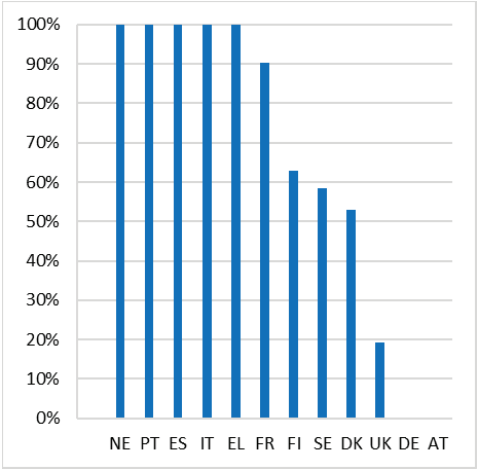
Fonte: INPS

Figura 1.3.16 Settimane retribuite di congedo di paternità in alcuni paesi europei. Anno 2018.



Fonte: OCSE Family database – Parental leave systems

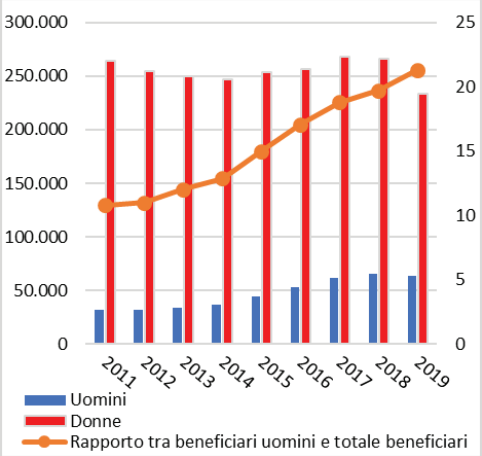
Figura 1.3.17 Quota di salario medio pagata in diversi paesi europei durante il congedo di paternità. Anno 2018.



Fonte: OCSE Family database – Parental leave systems

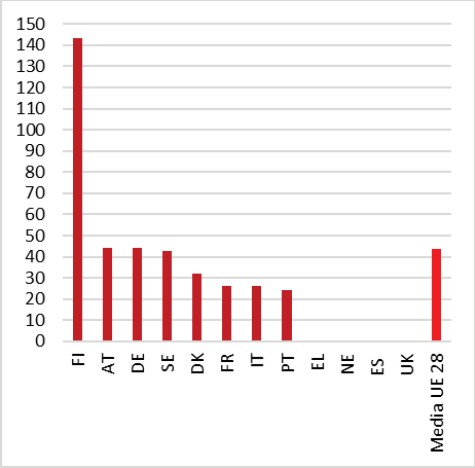
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.3.18 Beneficiari dei congedi parentali usufruiti da entrambi i genitori e percentuale dei padri che usufruiscono del congedo parentale sul totale dei beneficiari. Anni 2011-2019.



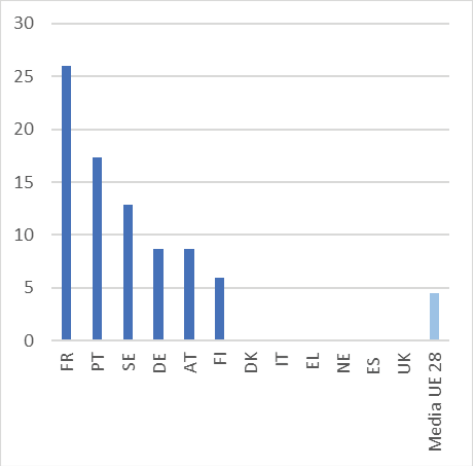
Fonte: INPS

Figura 1.3.19 Settimane retribuite di congedo parentale e di assistenza domiciliare garantito alle madri in alcuni paesi europei. Anno 2018.



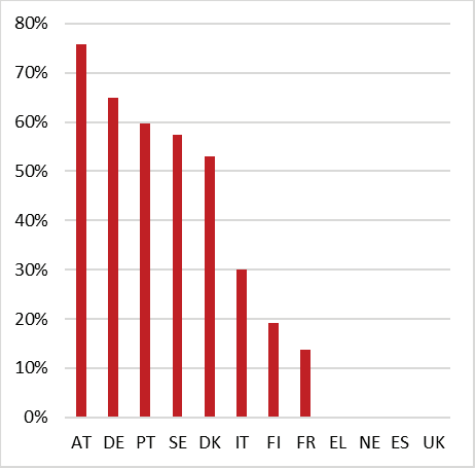
Fonte: OCSE Family database – Parental leave systems

Figura 1.3.20 Settimane retribuite di congedo parentale e di assistenza domiciliare riservato esclusivamente ai padri in alcuni paesi europei. Anno 2018.



Fonte: OCSE Family database – Parental leave systems

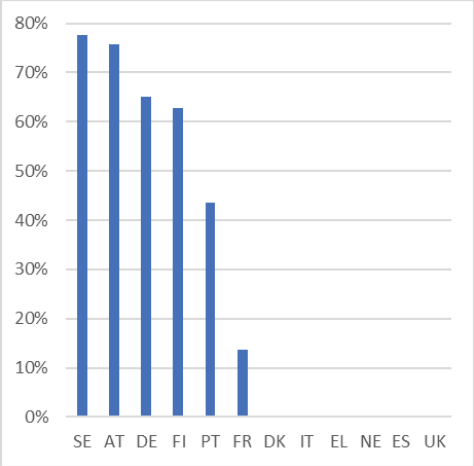
Figura 1.3.21 Quota di salario medio pagata durante il congedo parentale e domiciliare retribuito garantito alle madri in alcuni paesi europei. Anno 2018.



Fonte: OCSE Family database – Parental leave systems

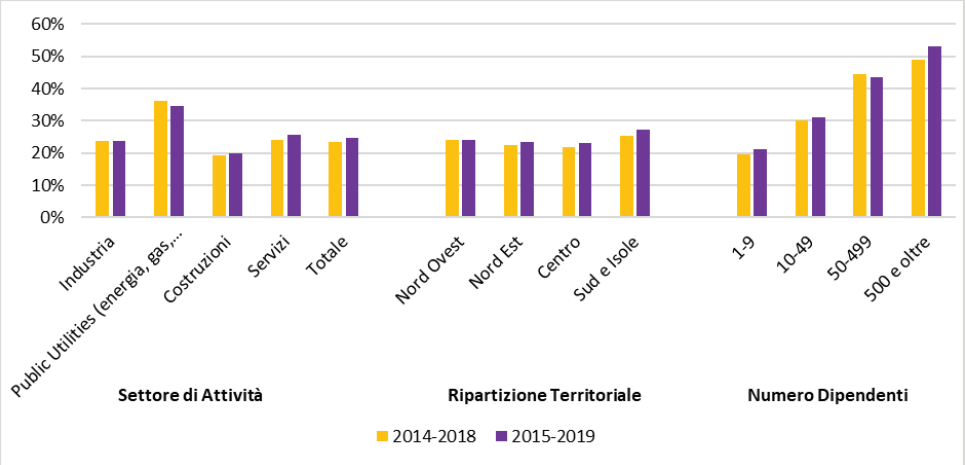
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.3.22 Quota di salario medio pagata durante il congedo parentale e domiciliare retribuito riservato esclusivamente ai padri in alcuni paesi europei. Anno 2018.



Fonte: OCSE Family database – Parental leave systems

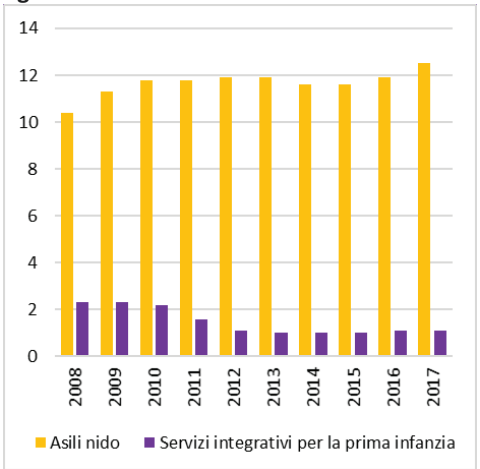
Figura 1.3.23 Imprese che hanno investito in adozione di sistemi di *smart working* per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale. Anni 2014-2018 e 2015-2019.



Fonte: Unioncamere – La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane

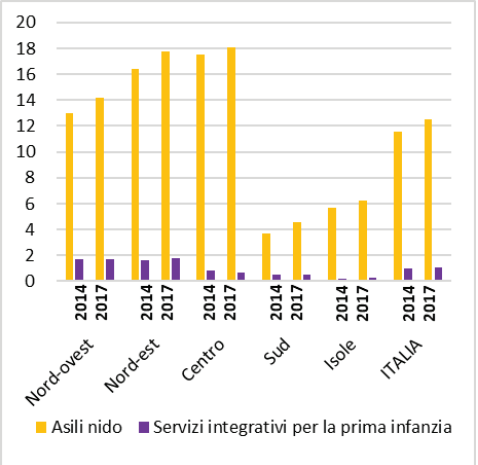
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.3.24 Utenze prese in carico da asilo nido e servizi integrativi per la prima infanzia ogni 100 residenti di età tra 0 e 2 anni.



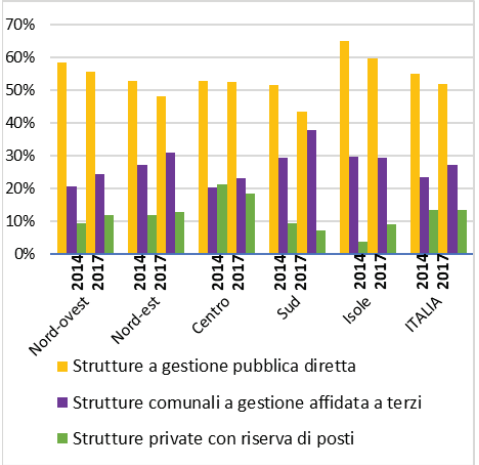
Fonte: ISTAT. Anni 2008-2012 "L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia". Anni 2013-2016 "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni". Anno 2017 "L'offerta comunale di asili nido e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

Figura 1.3.25 Presa in carico degli utenti degli asili nido e dei servizi integrativi per la prima infanzia ogni 100 residenti di età compresa tra 0 e 2 anni, per area geografica. Anni 2014 e 2017.



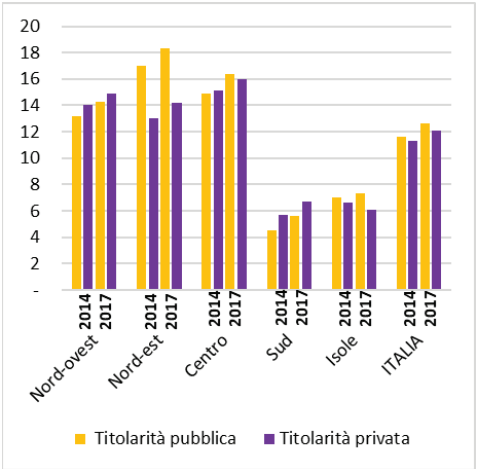
Fonte: ISTAT - L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia

Figura 1.3.26 Utenti dell'offerta comunale di asili nido e "sezioni primavera", per tipo di gestione del servizio. Anni 2014 e 2017.



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

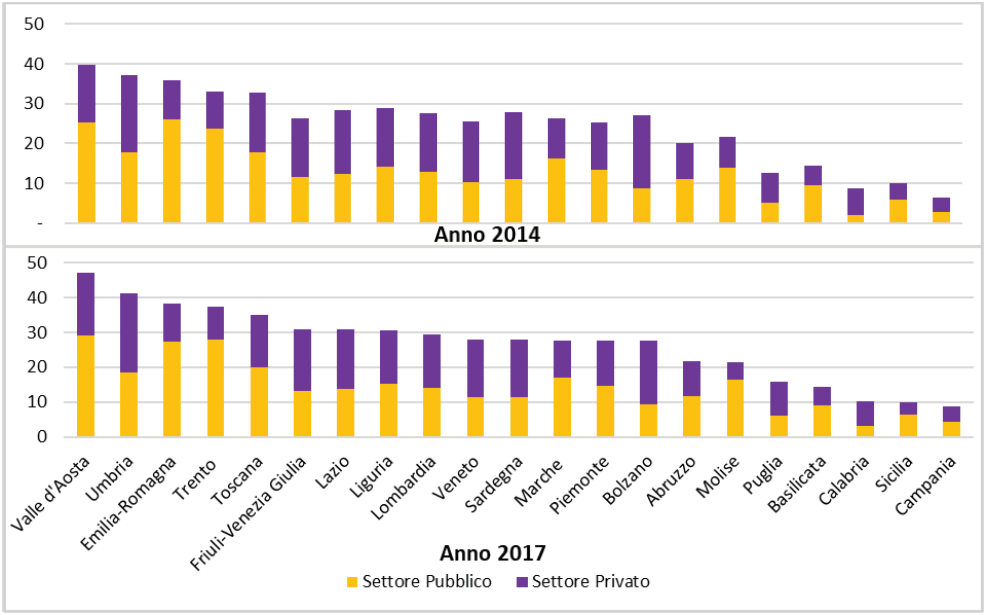
Figura 1.3.27 Posti pubblici e privati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia ogni 100 bambini di 0-2 anni, per macroaree. Anni 2014 e 2017.



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

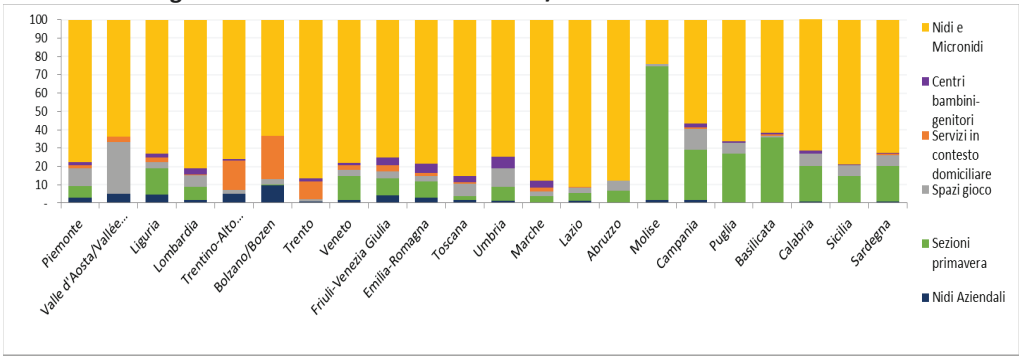
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.3.28 Posti pubblici e privati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia ogni 100 bambini di 0-2 anni, per regione. Anni 2014 e 2017.



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

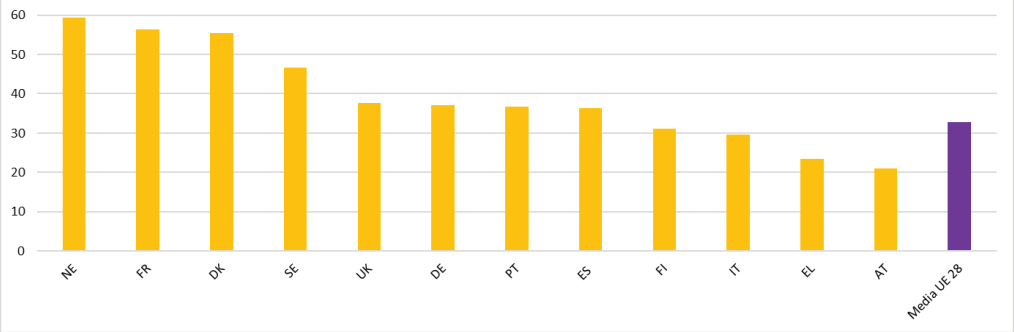
Figura 1.3.29 Posti pubblici e privati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia per tipo di servizio nelle regioni italiane. Anno educativo 2017/2018.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sugli interventi e servizi sociali dei comuni singoli o associati

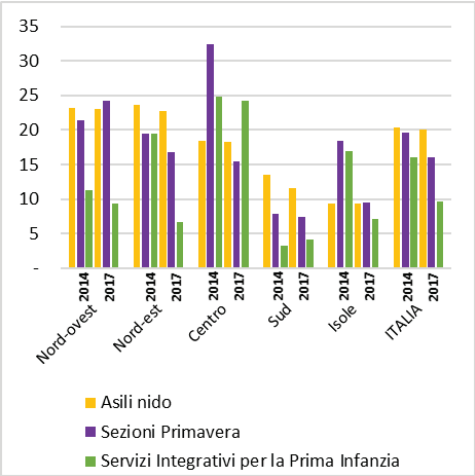
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.3.30 Percentuale di bambini di 0-2 anni iscritti nei sistemi educativi per la prima infanzia. Anno 2017*.



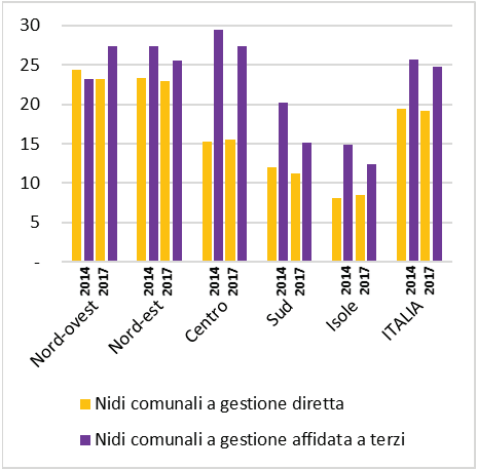
**Relativamente a Malta dato del 2014.*
Fonte: OCSE Family Database – Enrolment childcare preschool

Figura 1.3.31 Percentuale di spesa pagata dagli utenti nei servizi socioeducativi per la prima infanzia. Anni 2014 e 2017.



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

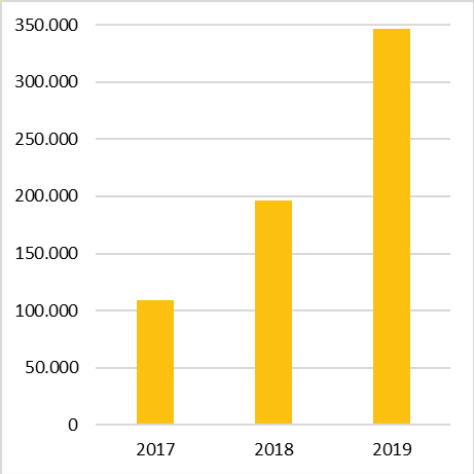
Figura 1.3.32 Percentuale di spesa pagata dagli utenti negli asili nido pubblici a gestione diretta e affidata a terzi. Anni 2014 e 2017.



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

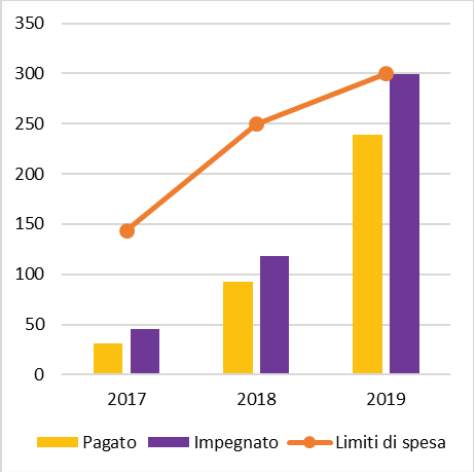
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.3.33 Numero delle domande accolte per la fruizione del "bonus asilo nido". Anni 2017, 2018 e 2019.



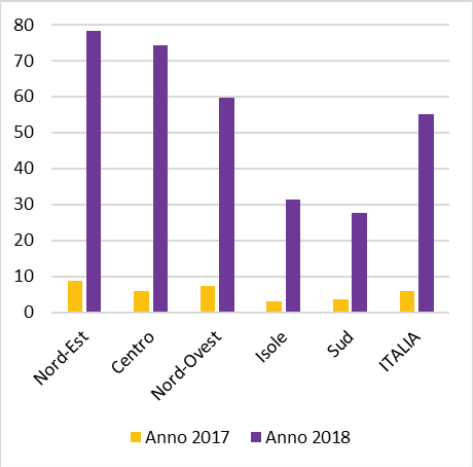
Fonte: INPS

Figura 1.3.34 Importo complessivo pagato (in milioni di euro) per la fruizione del "bonus asilo nido". Anni 2017, 2018 e 2019.



Fonte: INPS

Figura 1.3.35 Contributo pro-capite per i "bonus asili nido" per ripartizione geografica. Anni 2017-2018.



Fonte: ISTAT - Rilevazione sugli interventi e servizi sociali dei comuni singoli o associati

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

1.4 La tutela del lavoro, previdenza e assistenza

Le trasformazioni demografiche ed economiche pongono sfide rilevanti alle politiche di *welfare* dei paesi europei. L'invecchiamento della popolazione, i flussi migratori, il mutamento delle strutture famigliari e le nuove forme di lavoro mettono alla prova le politiche tradizionali di tutela del lavoro, nonché i sistemi previdenziali e assistenziali. L'attuazione delle politiche di sostegno agli anziani e di contrasto alla povertà hanno impatti diversi tra gli uomini e le donne e, a seconda delle loro caratteristiche e delle modalità di attuazione, possono mitigare o, al contrario, acuire i divari di genere esistenti.

In Italia, anche grazie all'aumento dell'occupazione femminile, il reddito delle donne ha visto una graduale crescita e il rischio di affrontare una situazione di povertà è diminuito; il divario di genere, seppure in riduzione, rimane tuttavia rilevante. Nel 21,2 per cento dei casi il reddito di una donna è sotto la soglia di povertà, per gli uomini la quota dei redditi sotto questa soglia raggiunge il 19,4 per cento (anno 2018). I giovani e i giovanissimi rischiano maggiormente di finire in povertà, ma per le donne più anziane che vivono questa condizione (16,9 per cento) i divari di genere sono maggiori (pari a 3,8 punti percentuali). Le famiglie composte da un adulto solo con più figli dipendenti sono quelle più esposte al rischio povertà (41,6 per cento). Nell'ultimo decennio sono aumentate le donne che non riescono ad acquisire beni e servizi essenziali o hanno difficoltà nel loro acquisto. Il 14,4 per cento vive in una condizione di povertà relativa mentre il 7,6 per cento sono in una situazione di povertà assoluta.

Per contrastare queste situazioni di povertà, di esclusione sociale nel 2019 sono state approvate nuove misure legislative tra cui il reddito di cittadinanza[167] (RdC), un sostegno economico finalizzato al reinserimento nel mondo del lavoro e all'inclusione sociale che sostituisce il reddito di inclusione[168] (ReI). I nuclei familiari che hanno usufruito del beneficio sono 1,041 milioni, tra questi sono presenti 126 mila nuclei che sono composti da persone che hanno più di 67 anni.

I trattamenti pensionistici sono caratterizzati da un divario di genere a svantaggio delle donne, poiché le donne ricevono una pensione che in media è inferiore a quella degli uomini a causa di una carriera lavorativa frammentata, caratterizzata da impieghi in settori economici meno remunerati e da un maggior coinvolgimento in lavori in *part-time* e con contratti temporanei, scelti anche per soddisfare esigenze di conciliazione vita-lavoro. Al contempo, le donne hanno un'aspettativa di vita più lunga e ciò contribuisce ad aumentare la loro ricchezza pensionistica. Le riforme previdenziali degli ultimi anni hanno aumentato l'età pensionabile dei lavoratori, al tempo stesso sono accessibili strumenti legislativi come il cosiddetto "opzione donna" e l'Ape sociale donna che hanno l'obiettivo di anticipare o di accompagnare al pensionamento. Nel 2019 è stato introdotto "Quota 100"[169], un nuovo canale per accedere anticipatamente alle pensioni. È rivolto sia agli uomini che alle donne e sta sostituendo "opzione donna" e ape sociale donna anticipando l'età di pensionamento per entrambi i generi.

Il reddito delle donne è in aumento e raggiunge in media 18,9 mila euro, dopo i trasferimenti sociali. Il divario rispetto agli uomini rimane rilevante (pari a circa 700 euro), anche perché i trasferimenti sociali tendono ad avere un effetto più favorevole ad essi. Sono le famiglie composte da un adulto solo con più figli a carico a correre un maggiore rischio di vivere in povertà.

[167]Decreto-legge n. 4 del 2019.
[168]Decreto legislativo n. 147 del 2017
[169]Decreto legge n. 4 del 2019

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

La povertà è un fenomeno sociale complesso e comprendere quanto è esteso e diffuso richiede analisi multidimensionali. La definizione stessa di povertà non è univoca e influenza i criteri con cui misurarla. Oltre alla mera mancanza di risorse necessarie per la sopravvivenza, la povertà rappresenta uno stato di privazione delle opportunità di partecipazione alla vita della collettività, alla politica e alla mobilità sociale. Tra gli indicatori regolarmente disponibili, quelli che hanno l'obiettivo di misurare l'aspetto meramente economico sono diversi da quelli che misurano il soddisfacimento dei bisogni essenziali nonché da quelli che rappresentano le opportunità e le scelte a disposizione di un individuo per raggiungere uno stato di benessere generale in termini di salute, speranza di vita, livello di conoscenze, sicurezza e profondità ed estensione delle relazioni sociali. Indipendentemente dalla prospettiva adottata, la scelta delle variabili da osservare non è neutrale rispetto al sistema di valori che viene implicitamente o esplicitamente assunto e non è banale pervenire a una quantificazione della povertà femminile.

In effetti, le misurazioni della povertà, nella maggior parte dei casi, hanno come oggetto di analisi i **nuclei familiari** assumendo, di fatto, una divisione equa delle risorse o dei consumi tra i membri della famiglia. Non vengono analizzate le **modalità di distribuzione delle risorse tra i componenti** e, in particolare, tra uomini e donne. Non fanno quindi emergere i **fenomeni di dipendenza economica delle donne** all'interno del nucleo familiare e possono portare a una sottostima della povertà femminile. In confronto a rilevazioni basate sul reddito prodotto autonomamente dalle donne, o le loro proprietà individuali, misurazioni sul reddito equivalente o sulla spesa per consumi della famiglia possono attenuare il divario di genere esistente poiché le donne mediamente guadagnano meno dei loro *partner* maschili e godono all'interno del nucleo familiare, teoricamente, di una disponibilità di risorse maggiori che avrebbero con il loro solo stipendio.

Il reddito disponibile equivalente medio[170], prima e dopo i trasferimenti sociali aiuta a cogliere in termini estremamente sintetici gli effetti complessivi degli interventi di assistenza e protezione sociale di natura monetaria sul benessere economico degli individui. Si considerano le entrate di ogni singolo membro e quelle dell'intera la famiglia e, nei trasferimenti sociali, si comprendono erogazioni quali le indennità di disoccupazione (Aspi, Naspi, disoccupazione agricola, etc.) o di mobilità, il trattamento di cassa integrazione guadagni, liquidazioni per interruzione del rapporto di lavoro, le borse lavoro e i compensi per l'inserimento professionale, le borse di studio, gli assegni al nucleo familiare, l'assegno al nucleo con almeno tre figli minori, il reddito minimo di inserimento o altri aiuti in denaro per le famiglie in difficoltà, la Carta acquisti (Social card)[171]. Dal 2019, tra i trasferimenti vi è anche il reddito di cittadinanza.

Il reddito familiare associabile alle donne è in aumento nell'ultimo decennio ma rimane inferiore rispetto a quello degli uomini. I **trasferimenti sociali** aumentano il reddito disponibile per entrambi i generi, con un **effetto più favorevole per gli uomini** poiché **le principali politiche assistenziali e di**

[170] Il reddito disponibile equivalente medio è calcolato dividendo il valore del reddito familiare (nettizzato da imposte personali, delle tasse e tributi sull'abitazione e dei contributi sociali a carico dei lavoratori dipendenti e autonomi) per un opportuno coefficiente di correzione, che permette di tener conto dell'effetto delle economie di scala e di rendere direttamente confrontabili i livelli di reddito di famiglie diversamente composte. Cfr. Regolamento (CE) N. 1177/2003 relativo alle statistiche comunitarie sul reddito e sulle condizioni di vita (EUSILC) http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003R1177&from=EN .

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

protezione sociale sono in qualche modo **collegate alla partecipazione al mercato del lavoro**, in cui le donne sono meno presenti.

Nel 2018 il reddito familiare disponibile equivalente medio delle donne prima dei trasferimenti sociali, come elaborato dall'Eurostat tramite le rilevazioni EU-SILC, è di circa 17,8 mila euro, in crescita sia rispetto al 2017, quando il reddito era pari a 17,3 mila euro (+500 euro), sia rispetto al 2008 quando era 16,3 mila euro (+mille e 550 euro in dieci anni). Il divario di reddito rispetto agli uomini è in riduzione costante e vale circa 600 euro nel 2018, in discesa rispetto ai 660 euro del 2017 e dei quasi mille euro del 2008. I trasferimenti sociali sostengono le famiglie e aumentano il loro reddito disponibile, in media per oltre mille euro. Nel 2018 il reddito familiare disponibile equivalente medio delle donne, dopo i trasferimenti sociali è di 18,9 mila euro e in crescita rispetto ai 18,3 euro del 2017 (+600 euro) e ai 17,2 mila euro del 2008 (+1,7 mila euro in dieci anni). Anche il reddito degli uomini beneficia dei trasferimenti sociali, con un effetto superiore rispetto a quello delle donne che fa aumentare di circa 100 euro il divario di genere per il reddito familiare disponibile equivalente medio. Nel 2018 la differenza di reddito tra le donne e gli uomini è di 700 euro, in riduzione rispetto ai 1100 euro del 2008 (Figura 1.4.1).

Il rischio di povertà, prima e dopo aver ricevuto i trasferimenti sociali, rappresenta la quota di persone con un reddito disponibile equivalente inferiore a una certa soglia di povertà, fissata al 60 per cento del reddito disponibile equivalente mediano. Le famiglie composte da un adulto solo con più figli dipendenti sono le più esposte. Nel 2018 i *single* con figli dipendenti sotto la soglia di povertà, considerando il reddito prima dei trasferimenti sociali, sono il 41,6 per cento, mentre nel 2008 erano il 43,2 per cento (-1,6 per cento). Le famiglie che rischiano meno di affrontare una condizione di povertà sono quelle senza figli. Nel 2018, i nuclei famigliari composti da due o più adulti sotto la soglia di povertà, considerando il reddito prima dei trasferimenti sociali, sono il 16,9 per cento, di solo 0,1 punti percentuali superiori al 2017. Nel 2008 la percentuale di queste famiglie sotto la soglia di povertà era minore di un punto percentuale e pari al 15,9 per cento (Figura 1.4.2).

Nel corso della vita, le diseguaglianze di genere pregiudicano l'indipendenza economica delle donne, rendendole maggiormente esposte all'indigenza e all'esclusione sociale in un momento successivo. Le donne anziane a rischio di povertà sono nettamente più degli uomini anziani e, sebbene in riduzione, rappresentano una quota rilevante. Tra i giovanissimi, sotto i 18 anni, il rischio di povertà delle donne, prima dei trasferimenti sociali, è il 34,8 per cento, inferiore rispetto al rischio degli uomini di vivere in povertà (36,3 per cento). Mentre per le persone tra i 18 e i 24 anni, la quota delle donne esposte al rischio di povertà è pari al 32,8 per cento, maggiore di 2,3 punti percentuali rispetto a quello degli uomini (30,5 per cento).

Con l'aumentare dell'età l'esposizione al rischio di povertà diminuisce ma aumenta il divario di genere[172]. Le donne sopra i 65 anni che rischiano di essere povere, prima dei trasferimenti sociali, sono il 18,1 per cento nel 2018, in calo rispetto al 18,7 per cento dell'anno precedente e del 25,8 per cento del 2008. Nell'ultimo anno la differenza rispetto agli uomini con più di 65 anni a rischio di povertà è pari a 3,4 punti percentuali, quasi la metà rispetto al divario nel 2008. Per effetto dei trasferimenti sociali, la quota degli anziani con un reddito inferiore alla soglia di povertà si riduce. Nel 2018 le donne sopra i 65 anni in questa situazione sono il 16,9 per cento mentre nel 2017 erano il 17,4 per cento e il 23,6 per cento nel 2008. I trasferimenti, tuttavia, non mitigano i divari di genere che, anzi, aumentano rispetto

[172] Fonte: Eurostat EU-SILC.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

a una situazione in loro assenza (con i trasferimenti il divario tra ultrasessantacinquenni è circa 3,8 punti percentuali nel 2018 e 6,3 punti percentuali nel 2008) (Figura 1.4.3).

Le donne che vivono in una condizione di povertà, misurata come la capacità di spesa e consumo, sono in aumento nell'ultimo decennio, con un rallentamento solo negli ultimi due anni. Nel 2019 il 14,4 per cento delle donne vivono in una condizione di povertà relativa mentre il 7,6 per cento sono in povertà assoluta.

La povertà viene misurata anche tramite il livello di soddisfacimento dei bisogni degli individui, al di là del reddito percepito. L'**indice di povertà relativa** individua la quota di persone che appartengono a famiglie con una spesa complessiva per consumi inferiore a una soglia convenzionale di povertà. La spesa equivalente per famiglie di diversa ampiezza è calcolata applicando delle scale di equivalenza, e la soglia di povertà, per una famiglia di due componenti, è calcolata come la spesa media mensile pro-capite (per l'Italia nel 2019 è stimata in 1.094,95 euro[173], viene aggiustata di anno in anno a causa della variazione sia dei prezzi al consumo sia della spesa per consumi delle famiglie, ma assume valori assai differenti in base all'area geografica e alla dimensione del comune di residenza, a seconda che si tratti di una zona centrale in area metropolitana, periferica in area metropolitana e per comuni con oltre 50 mila abitanti, o altri comuni fino a 50 mila abitanti).

Le donne in condizione di povertà relativa sono in aumento. La percentuale delle donne che vivono in una famiglia che può sostenere una spesa per consumi inferiore o uguale alla spesa media per consumi pro-capite ha raggiunto il 14,4 per cento nel 2019 ed è in aumento di 3,4 punti percentuali rispetto al decennio precedente (11 per cento nel 2018). Negli ultimi due anni l'aumento delle persone in condizioni di povertà relativa è rallentato dopo che nel 2017 era stato raggiunto il valore massimo pari al 15,1 per cento. Gli uomini in condizioni di povertà relativa sono una quota leggermente superiore rispetto alle donne. Nel 2019 sono il 15,1 per cento per un divario di genere pari a 0,7 punti percentuali. Nel 2008 invece il divario di genere era sfavorevole alle donne e pari a -0,5 punti percentuali (Tavola 1.4.1).

Tramite **l'indice di povertà assoluta**, che rientra tra gli indicatori di "benessere equo e sostenibile (BES)"[174], si misura invece la quota della popolazione che non riesce ad acquisire un paniere di beni e servizi ritenuti essenziali per ciascun individuo. La soglia di povertà assoluta, per come viene costruita, varia a seconda della dimensione della famiglia, della sua composizione per età, dell'area di residenza geografica e della dimensione del comune di residenza. Nell'arco di dieci anni le persone che vivono una condizione di povertà assoluta sono più che raddoppiate. Nel 2019, le donne in questa situazione sono il 7,6 per cento, mentre nel 2008 erano il 3,8 per cento (+3,8 punti percentuali). Gli uomini in povertà assoluta sono il 7,8 per cento nel 2019, quindi lievemente superiore rispetto alla quota delle donne. Nel 2008 gli uomini in questa condizione erano il 3,4 per cento, una quota inferiore di 0,4 punti percentuali rispetto a quella delle donne nello stesso periodo (Tavola 1.4.2).

Sono i minorenni ad essere più esposti alla povertà assoluta: nel 2019, le ragazze sotto i 17 anni in povertà assoluta sono il 10,9 per cento e i ragazzi il 11,9 per cento. Le persone più anziane sono invece

[173] Cfr. le statistiche dell'Istat sulla povertà, anno 2019 https://www.istat.it/it/files//2020/06/REPORT_POVERTA_2019.pdf

[174] 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 n. 163 del 2016, Sono, inoltre, monitorati in un apposito allegato al Documento di economia e finanza. Cfr. http://www.mef.gov.it/documenti-allegati/2019/def/DEF_2019_Allegato_BES_16_04_19_H_19_30.pdf.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

meno esposte a questa condizione. Le donne sopra i 65 anni in povertà assoluta sono il 5,1 per cento, mentre gli uomini sono il 4,5 per cento (Figura 1.4.4).

Nel 2018 le donne che dichiarano di essere in difficoltà economica o di vivere in famiglie con grave deprivazione materiale sono in riduzione e pari rispettivamente al 9,7 per cento e a l'8,5 per cento. Non sono presenti rilevanti differenze tra donne e uomini che dichiarano di vivere in queste condizione.

L'indice di valutazione soggettiva di difficoltà economica (indicatore BES), calcolato come la percentuale di persone che vivono in famiglie che riescono ad arrivare alla fine del mese con grande difficoltà sul totale delle persone residenti, mostra, per il 2018, che le donne in questa situazione sono il 9,7 per cento del totale. Il dato è in lieve rialzo rispetto al 2017 quando erano l'8,3 per cento, la quota più bassa dell'ultimo decennio; sono comunque significativamente meno rispetto al 19,2 per cento del 2008. Il divario di genere per questa dimensione del disagio appare trascurabile, soprattutto dopo il 2013, mentre nel 2008 le donne percepivano una situazione più difficile in misura di 1,3 punti percentuali in più rispetto agli uomini.

Le persone che vivono in famiglie con grave deprivazione materiale sono invece coloro che all'interno del proprio nucleo familiare affrontano diversi problemi di sostentamento economico[175]. Nel 2018, le donne in questa situazione sono l'8,5 per cento, mentre nel 2017 erano di più e pari al 10 per cento (-1,5 punti percentuali). Dieci anni fa le donne in situazione di grave deprivazione materiale erano, invece, in quota minore, pari al 7,8 per cento. Con riferimento a questo indicatore, non emergono rilevanti differenze tra donne e uomini. Nel 2018 il divario di genere è praticamente nullo (-0,1 punti percentuali), mentre nel 2008 erano leggermente di più le donne a dichiarare che la propria situazione fosse di grave deprivazione materiale. Il divario di genere era pari a +0,6 punti percentuali.

La principale politica mirata ad assicurare un sostegno economico, il reinserimento nel mondo del lavoro e l'inclusione sociale, a partire dal 2019, è il reddito di cittadinanza[176] (RdC). Per ottenere il RdC è necessario avere requisiti di cittadinanza e di residenza[177] e alcuni requisiti economici sia in termini di reddito che di patrimonio, verificabili tramite i modelli ISEE[178]. Le famiglie che rientrano nella platea dei beneficiari del RdC devono presentare la "Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro" (DID) e

[175] In particolare, almeno quattro condizioni di disagio materiale tra nove: 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) una televisione a colori, 8) un telefono o 9) un'automobile.

[176] Decreto-legge n. 4 del 2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", finanziato tramite il capitolo 2781 "Fondo per il reddito di cittadinanza" (RdC) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il RdC ha sostituito il reddito di inclusione ReI (decreto legislativo n. 147 del 2017) che consisteva in una misura universalistica per contrastare la povertà in Italia introdotta nel 2018. Si trattava sempre di un trasferimento monetario, condizionato alla valutazione della condizione economica del nucleo familiare, erogato mensilmente ma era accompagnato da un progetto personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa, predisposto dai servizi sociali del Comune di residenza.

[177] Chi fa richiesta del RdC deve essere cittadino italiano o dell'Unione Europea; cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE di lungo periodo, oppure titolare di protezione internazionale o apolide; cittadino di paesi terzi, titolare del diritto di soggiorno o diritto di soggiorno permanente, e familiare di un cittadino italiano o dell'Unione Europea. Deve inoltre essere residente in Italia da almeno dieci anni, di cui gli ultimi due in modo continuativo.

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

sottoscrivere il Patto per il lavoro presso un centro per l'impiego. I Patti per il lavoro possono prevedere l'adesione a un percorso personalizzato di accompagnamento, inserimento lavorativo e inclusione sociale con attività al servizio della comunità, oppure un percorso di riqualificazione professionale e di completamento degli studi. I servizi del centro per l'impiego possono individuare anche ulteriori impegni finalizzati all'inserimento del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale. Il beneficio economico viene erogato tramite una carta di pagamento elettronica, la Carta Reddito di Cittadinanza, e comprende una componente a integrazione del reddito familiare e un contributo per l'affitto o per il mutuo, a seconda dell'ISEE della famiglia. La misura viene definita pensione di cittadinanza (PdC) se il nucleo familiare beneficiario è composto esclusivamente da uno o più componenti di età pari o superiore a 67 anni oppure se questi convivano esclusivamente con una o più persone in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, indipendentemente dall'età di tali soggetti.

Nel 2019 risultano accolte 1,1 milioni di domande per il RdC di cui 126 mila sono riguardano la modalità pensione di cittadinanza. In totale, le persone coinvolte sono oltre 2,5 milioni di persone[179]. La maggior parte dei nuclei familiari che percepiscono il RdC non hanno minori a carico (63,5 per cento) e una quota consistente di essi, pari al 38,9 per cento (412 mila individui), è rappresentata da persone sole. I nuclei famigliari con minori sono il 36,5 per cento, che in maggioranza sono composti da quattro componenti (31,9 per cento) o tre componenti (29,3 per cento). Nel 2019, le famiglie con persone disabili che beneficiano del RdC sono numerose, pari a 216 mila, e rappresentano il 20,4 per cento del totale. Il 61 per cento dei percettori del RdC è residente nel Sud e nelle Isole, il 24 per cento nel Nord e il 15 per cento nel Centro Italia. L'importo medio mensile della prestazione è pari a 493 euro, ma varia sensibilmente in base al numero di componenti il nucleo familiare. I nuclei composti da una sola persona ricevono l'importo medio più basso, 392 euro mentre i nuclei con cinque componenti raggiungono in media 625 euro. Gli importi delle pensioni di cittadinanza risultano inferiori, poiché sono in media 222 euro contro i 532 euro in media per i nuclei famigliari più giovani[180].

Le donne ricevono, in media, una pensione del 32 per cento inferiore rispetto a quella degli uomini ma hanno un'aspettativa di vita più lunga e ciò contribuisce ad aumentare la loro ricchezza pensionistica.

Il reddito di tipo pensionistico delle donne può derivare da più canali: la condivisione della pensione del coniuge, la fruizione di una pensione di reversibilità e/o l'acquisizione di diritti pensionistici basati sul proprio lavoro. I primi due canali scontano la crescente instabilità matrimoniale, mentre il terzo sconta le varie dimensioni che caratterizzano i divari di genere nell'ambito del mercato del lavoro. Le donne ricevono una pensione che in media è inferiore a quella degli uomini a causa di una carriera lavorativa frammentata, caratterizzata da impieghi in settori economici meno remunerati e da lavori in *part-time* e con contratti temporanei, scelti anche perché negli anni di attività le donne sono molto più frequentemente degli uomini impegnate in attività di cura familiare e domestica che inducono a ridurre la partecipazione al mercato del lavoro. Questi fattori possono determinare un minore ammontare di contributi versati dalle donne lavoratrici durante l'età lavorativa, e generare, di conseguenza, un livello

[179] Fonte INPS, Dati aggiornati al 7 Luglio 2020 e pubblicati dall'Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza nel portale https://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/redcit/index.jsp

[180] Fonte INPS, Report trimestrale dell' Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza, cfr. https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Osservatori_statistici/Osservatorio_REI/Report_trimestrale_REI-RdC_Aprile-Dicembre_2019.pdf

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

di reddito pensionistico inferiore rispetto a quello degli uomini. In Italia il **divario pensionistico di genere**, calcolato come la percentuale del reddito pensionistico medio delle donne su quello degli uomini[181], è in riduzione negli ultimi dieci anni ma rimane rilevante. Nel 2018 è pari al **32 per cento**, nel 2008 era pari invece al 33,7 per cento (-1,7 punti percentuali), e risulta **superiore rispetto alla media europea** poiché nei 28 paesi UE il divario nell'anno 2018 è pari al 30,1 per cento[182].

Ai cittadini dell'Unione europea viene assicurata una copertura paritaria della previdenza nella maggior parte dei casi, tramite l'accesso a sistemi pensionistici pubblici[183]. Le differenze di copertura tra le donne e gli uomini difficilmente superano i 5 punti percentuali. Nelle situazioni in cui vige un approccio di assicurazione sociale (cioè con contributi basati sui guadagni derivanti dal lavoro formale) e con soglie di contribuzione minima, la differenza di genere nella copertura pensionistica può essere maggiore. Un esempio è la Spagna, dove solo il 68 per cento delle donne ha accesso a una pensione e l'Italia dove la copertura per le donne si attesta attorno all'80 per cento (Figura 1.4.5).

L'evoluzione dei trattamenti pensionistici europei avviene in un contesto di progressivo invecchiamento della popolazione. Negli ultimi anni diversi paesi hanno riformato il proprio sistema previdenziale aumentando gradualmente l'età pensionabile e vincolandola all'aspettativa di vita (come in Danimarca, Finlandia, Italia, Paesi Bassi, Portogallo e Repubblica Slovacca)[184]. In Italia è stato attuato un graduale riequilibrio del trattamento pensionistico fissando il requisito anagrafico per l'accesso al pensionamento di vecchiaia per tutte le lavoratrici pari a quello dei lavoratori nel 2018 (66 anni e 7 mesi) e pari a 67 dal 2019[185]. Inoltre i requisiti anagrafici vengono ulteriormente adeguati agli incrementi della speranza di vita con cadenza biennale (cd. riforma delle pensioni Fornero[186]). Nel 2018 e nel 2019 gli stessi paesi hanno fatto parzialmente marcia indietro e cercato di non attuare interamente o almeno di posticipare gli obiettivi prefissati[187]. Nel caso italiano è stato introdotto un **nuovo canale legislativo per anticipare l'età di pensionamento** che permette di andare in pensione per chi raggiunge il requisito anagrafico di 62 anni di età e contributivo di 38 anni nel triennio 2019-2021 (cd. "Quota 100")[188].

L'**età effettiva di pensionamento** può essere diversa rispetto a quella "**normale**", fissata dal legislatore. Il lavoratore può scegliere di mantenere l'occupazione per avere un maggiore reddito, oppure per soddisfazione personale. In altri casi si può trovare nelle condizioni di doverlo lasciare a causa delle proprie condizioni di salute o per la responsabilità di dover assistere e avere cura dei propri familiari o congiunti. Per questi motivi, dove esistono deroghe o flessibilità all'età di pensionamento o al cumulo

[181] Il reddito pensionistico include le pensioni da lavoro, di vecchiaia, di reversibilità e da fondi pensioni privati.https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1

[182] Fonte Eurostat EU-SILC survey

[183] The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU, cfr. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=it&pubId=8084&furtherPubs=yes

[184] Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2017

[185] Per il pensionamento anticipato indipendente dall'età anagrafica sussiste tutt'ora un differenziale di 1 anno essendo quello delle donne inferiore di tale entità rispetto a quello degli uomini e non ancora allineato a quello degli uomini. Al riguardo si fa anche rinvio alla procedura di infrazione 2013/4199 (non conformità della legge n. 214 del 2011 con la normativa UE in materia di parità di trattamento tra uomini e donne - direttiva 2006/54/CE).

[186] Articolo 24 del decreto legge n. 201 del 2011, convertito con modificazioni dalla legge n. 214 del 2011.

[187] Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2019

[188] Decreto legge n. 4 del 2019.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

di reddito l'età effettiva di pensionamento può dunque essere più elevata o inferiore di quella "normale".

Le stime dell'OCSE sull'età pensionabile si basano sull'ipotesi di un individuo con ventidue anni d'età nel 2018 che costruisce una carriera lavorativa senza interruzioni. In Italia, l'età di pensionamento "normale" nel 2018 è superiore a quella della maggior parte dei paesi europei e pari a 66,6 per le donne e 67 per gli uomini. La stima dell'età "effettiva" di pensionamento osservata[189], suggerisce un'età inferiore per entrambi i generi, pari a 61,5 per le donne e 63,3 per gli uomini. Rispetto al 2016 l'età pensionabile "normale" delle donne è in aumento di un anno, avvicinandosi così a quella degli uomini, mentre per gli uomini è in aumento di 1,2 anni l'età pensionabile "effettiva". Nei 28 paesi dell'Unione europea l'età pensionabile normale è inferiore rispetto a quella dell'Italia. Nel 2018, il valore per le donne è pari a 63,3 anni e per gli uomini 64,3 anni, mentre l'età pensionabile effettiva (62,3 per le donne e 64 per gli uomini) è maggiore di quella rilevata in Italia.

In Portogallo l'età pensionabile effettiva rilevata è maggiore dell'Italia e della maggior parte dei paesi europei. Per le donne è pari a 65,4 anni e per gli uomini 68,5 anni, mentre l'età pensionabile normale si attesta a 65,2 anni per entrambi i generi. La Slovacchia presenta i valori minimi in termini di età pensionabile effettiva delle donne, pari a 59,9 anni, contro un'età normale di 62,2 anni. Nella maggior parte dei paesi europei esiste una **differenza tra l'età pensionabile effettiva delle donne e quella degli uomini**. Per l'anno 2018, nei 28 paesi UE media si tratta in media di 1,6 anni in più per gli uomini. Per l'età pensionabile normale, invece, la differenza tra i generi è residuale e presente solo in alcuni paesi. Tra questi compare l'Austria, paese per il quale emergono ben 5 anni di differenza tra l'età pensionabile "normale" degli uomini (65 anni) e quella delle donne (60 anni) (Figura 1.4.6).

L'età effettiva di pensionamento, insieme all'aspettativa di vita e ai meccanismi previsti per l'eventuale indicizzazione delle prestazioni pensionistiche, è uno dei fattori che incidono sul valore del reddito pensionistico annuale. Per capire quanto una persona riceve tramite i trattamenti pensionistici, in termini di ricchezza, vengono adottati degli indicatori che valutano la ricchezza pensionistica lorda e netta. Gli indicatori sulla ricchezza calcolano il valore scontato all'età di pensionamento dell'intero flusso di pagamenti che il pensionato riceverà fino ad una sopravvivenza media, al netto del prelievo contributivo e fiscale. Convenzionalmente si utilizza un tasso di sconto reale uniforme del 2 per cento e tassi di mortalità specifici per paese, per età e sesso, con riferimento all'anno di pensione. La ricchezza pensionistica viene espressa come un multiplo dei redditi individuali lordi annuali.

Le donne hanno un'aspettativa di vita più lunga e ciò contribuisce ad aumentare la loro **ricchezza pensionistica lorda** rispetto a quella degli uomini in tutti i paesi europei. Nei paesi dell'Unione europea (Ue 28) le donne che percepiscono un reddito medio ricevono una ricchezza pensionistica lorda pari a 10,2 volte i guadagni individuali annuali dell'attività e gli uomini 9,2 volte. La ricchezza pensionistica lorda di chi percepisce un reddito sotto la media è maggiore: per le donne è pari a 12 volte i guadagni individuali annuali, per gli uomini è pari a 10,8 volte. In **Italia** la ricchezza pensionistica lorda è maggiore e pari a 14,1 volte i guadagni individuali annuali dell'attività per le donne, mentre per gli uomini la ricchezza lorda è pari a 12,5 volte. Inoltre, nel nostro paese, la ricchezza pensionistica lorda delle persone italiane che percepiscono un reddito medio è uguale a quella delle persone con un reddito basso. In Spagna e in Austria le persone con un reddito inferiore alla media, invece, raccolgono una ricchezza pensionistica maggiore rispetto al caso dell'Italia. In particolare, in Spagna la ricchezza

[189] Stime dell'OCSE basate sui risultati delle indagini sulle forze di lavoro nazionali e dell'Unione europea.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

pensionistica lorda delle donne è pari a 16,6 volte i guadagni individuali annuali e quella degli uomini pari a 14,4 volte. In Austria la ricchezza pensionistica lorda delle donne è pari a 15,5 volte e quella degli uomini 14,2. Valori inferiori si registrano, invece, in Svezia, Regno Unito e Germania, dove la ricchezza pensionistica delle donne è rispettivamente 10,3, 9,2 e 8,5 volte i guadagni individuali annuali, ma i divari di genere in queste situazioni sono più contenuti poiché gli uomini hanno una ricchezza pensionistica lorda pari rispettivamente a 9,6, 8,2 e 7,7.

Dopo aver pagato i contributi e il fisco le donne dei paesi dell'unione Europea (Ue 28) ricevono una **ricchezza pensionistica netta** pari a 12,5 volte i guadagni individuali annuali dell'attività e gli uomini 11,3 volte. Per chi percepisce un reddito più basso la ricchezza pensionistica netta è più alta e per le donne pari a 13,9 volte mentre per gli uomini 12,5 volte. In Italia, la ricchezza pensionistica al netto dei contributi e del fisco delle donne italiane aumenta fino ad essere 16,3 volte i guadagni individuali annuali e incrementando il divario di genere perché per gli uomini la ricchezza pensionistica raggiunge 14,4 volte i redditi da lavoro. I valori sono identici sia per chi percepisce un reddito medio sia per i redditi più bassi. In Spagna e in Austria la ricchezza pensionistica delle donne che percepiscono un reddito basso supera 18 volte il reddito annuale mentre in Portogallo e Francia sono 15,7 e 14,9 volte. In Svezia e Regno Unito i valori sono inferiori e pari a 11,6 e 10,8 mentre la ricchezza pensionistica netta aumenta in maniera rilevante rispetto alla stima della ricchezza lorda per le persone residenti in Germania (per le donne la ricchezza pensionistica netta è pari a 12,4 volte e per gli uomini a 11,2 volte) (Figura 1.4.7).

In Italia, il **totale dei pensionati** è poco meno di **11 milioni** e l'importo lordo erogato per le pensioni di vecchiaia e anzianità nel 2018 è di **208 miliardi di euro**[190]. Nel 2018, l'**importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità per le donne** è di circa **18,2 mila euro**, mentre nel 2017 era pari a 17,6 mila euro (+600 euro). Rispetto al 2012, quando l'importo era pari a 15,3 mila euro, l'aumento è costante e complessivamente ammonta a +2,8 mila euro. La differenza dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità delle donne rispetto a quelli degli uomini della stessa età rimane rilevante. Nel 2018 il **divario di genere** è in media di circa **6,4 mila euro**, un ammontare pressoché costante almeno dal 2012.

Le donne tra i 60 e i 64 anni percepiscono le pensioni di vecchiaia e anzianità più alte: nel 2018 l'importo medio annuale che ricevono le donne in questa fascia di età è pari a 22,7 mila euro, seguite dalle donne con più di 95 anni (21,8 mila euro) e da quelle tra i 55 e i 59 anni (20,9 mila euro). Escluse le over 95 anni (una classe di età composta da un numero esiguo di persone), al crescere dell'età le donne hanno un reddito pensionistico inferiore. L'importo lordo pensionistico medio annuale di chi ha tra i 75 e i 84 anni è di poco superiore ai 16,6 mila euro. Rispetto al 2017 sono aumentati gli importi per le donne di tutte le classi di età, in particolate per chi ha tra i 65 e i 69 anni di età (+1,2 mila euro), tranne che per le donne di 50-54 anni, per le quali si registra una riduzione dell'importo di circa 600 euro (Figura 1.4.8). Le **differenze di genere maggiori nelle pensioni di vecchiaia e anzianità** sono presenti **tra le persone più giovani**. Per le persone tra i 55 e i 59 anni il divario di genere è di circa 9,4 mila euro, mentre dopo gli 85 anni la differenza è inferiore a 3 mila euro. Un'eccezione sono le persone tra i 45 e i 49 anni per le quali la differenza tra l'importo pensionistico delle donne e quello degli uomini è di mille euro (Figura 1.4.9).

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

La **maggior parte delle donne** percepisce un importo mensile per la pensione di vecchiaia e anzianità **tra i 500 e i 750 euro**. Nel 2018, le donne con una pensione di questa entità sono circa 865 mila. **All'aumentare degli importi le beneficiarie diminuiscono** progressivamente. Tra i 2.250 e i 2.500 euro sono presenti 269 mila persone e nella categoria più alta, ovvero sopra i 3 mila euro, le pensionate sono 290 mila. **Tra gli uomini**, invece, **il numero maggiore di beneficiari percepisce l'importo più elevato** di questa classificazione. Nel 2019 sono oltre 856 mila pensionati a percepire una pensione di vecchiaia e anzianità superiore ai 3 mila euro, mentre sono 296 mila a percepire un importo pensionistico tra i 500 e i 750 euro (Figura 1.4.10).

Per le pensioni di vecchiaia e anzianità **non esistono rilevanti differenze tra le donne delle diverse aree geografiche**. Nel Sud e nelle Isole il 19,4 per cento delle pensionate riceve un importo pensionistico tra i 500 e 750 euro mentre nel Nord e nel Centro oscillano tra il 16,3 e il 17,2 per cento. Nel Nord-est si registra la quota minore di donne che percepiscono un importo pensionistico oltre i 3 mila euro (4,4 per cento), mentre al Centro viene raggiunta la quota maggiore (7,7 per cento). Tra gli uomini sono più evidenti le differenze territoriali. Nel Mezzogiorno si registra una quota maggiore di pensionati con importi pensionistici tra i 500 e 750 euro, pari all8,7 per cento, mentre al Centro e al Nord tale quota è inferiore al 4,5 per cento. Nel Mezzogiorno la quota di beneficiari uomini di importi pensionistici oltre i 3 mila euro è più bassa (11,9 per cento) rispetto al Centro (17,7 per cento), al Nord-ovest (16,1 per cento) e al Nord-est (13,9 per cento).

Un numero rilevante di donne pensionate percepisce una pensione diversa da quella di anzianità e vecchiaia, come per esempio le **pensioni di invalidità o per i superstiti**, che vengono definite pensioni indirette. Rispetto agli uomini, le donne accedono in misura maggiore a un reddito di tipo pensionistico attraverso la condivisione della pensione del coniuge e/o la fruizione di una pensione di reversibilità, anche se la crescente instabilità coniugale sta mettendo in crisi questi meccanismi. Questa differenza nei canali di accesso ai trattamenti pensionistici deriva dalla minore partecipazione al mercato del lavoro delle donne, da una maggiore longevità delle donne e da una minore età delle stesse rispetto ai propri mariti.

Nel 2018 **le donne che percepiscono una pensione indiretta sono 3,2 milioni** e sono quasi il doppio degli uomini (1,6 milioni). Le donne che percepiscono tali pensioni sono residenti principalmente al Sud e nelle Isole e sono circa un milione e 422 mila persone, di cui 378 mila persone percepiscono un reddito tra i 500 e 750 euro. Questo tipo di pensioni è caratterizzato da assegni con importi relativamente più bassi, solitamente inferiori ai mille euro.

Gli italiani ricorrono sempre di più alla **previdenza complementare** per affiancare le pensioni base e per migliorare il livello delle prestazioni pensionistiche dopo il ritiro dalla vita lavorativa. A fine 2019 gli **iscritti alla previdenza complementare** sono pari a **8,3 milioni**, il 4 per cento in più rispetto all'anno precedente. In rapporto alle forze di lavoro presenti nel mercato rappresentano il 31,4 per cento (tasso di copertura), con un **maggiore tasso di copertura per gli uomini rispetto alle donne.** Gli uomini che ricorrono alla previdenza complementare sono il 34 per cento, mentre le donne sono il 27,9 per cento, nonostante che le donne avrebbero, invece, una maggiore necessità di integrare le prestazioni pensionistiche date dal cd. "primo pilastro"[191].

[191] Covip "Relazione per l'anno 2019" https://www.covip.it/wp-content/files_mf/1592977485COVIPRA2019.pdf

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Allo scopo di intervenire contro possibili discriminazioni, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) ha adottato nel 2019 delle disposizioni per la parità di trattamento tra uomini e donne[192] che devono essere recepite da tutte le forme pensionistiche complementari collettive. Viene vietata qualsiasi discriminazione di genere, diretta o indiretta, nelle condizioni di accesso ai fondi pensione, nell'obbligo di versare i contributi e nei criteri di calcolo delle prestazioni. Sono vietate le discriminazioni anche nelle condizioni che riguardano la durata e il mantenimento del diritto alle prestazioni. Le forme pensionistiche complementari collettive sono tenute a informare la COVIP in merito alle iniziative adottate per rimuovere le situazioni eventualmente sussistenti.

Strumenti come "opzione donna" e l'Ape sociale donna hanno l'obiettivo di anticipare o di accompagnare al pensionamento ma con l'introduzione di "quota 100" sono meno utilizzati.

L'"**opzione donna**" è uno strumento che, in presenza di determinati requisiti, consente alle donne di anticipare la data di pensionamento optando per il sistema di calcolo contributivo della pensione (ossia con una riduzione dell'assegno finale). Introdotto nel 2004, ha subito modifiche nel tempo, tra cui l'adattamento alla riforma delle pensioni del 2011 che disciplina il differimento nell'accesso effettivo alla pensione in conseguenza dell'adeguamento alla speranza di vita. La norma originaria prevedeva la possibilità di accedere all'opzione donna per le donne con un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e di un'età pari o superiore a 57 anni per le lavoratrici dipendenti e a 58 anni per le lavoratrici autonome; fissava, inoltre, come data di fine della misura il 31 dicembre 2015[193]. La misura è stata prorogata dando la possibilità di accesso alle persone che hanno raggiunto i requisiti entro il 31 dicembre 2015 anche se la richiesta per l'opzione donna è successiva al 31 dicembre 2015, con modifica del requisito anagrafica che viene alzato a 57 anni e 3 mesi[194] e con alcuni ulteriori correttivi ai requisiti di accesso disposti dalla legge di bilancio 2017[195].

Nel 2019, assieme alle norme sul pensionamento anticipato note come "quota 100", è stata rinnovata la misura prevedendo l'accesso all'opzione donna anche per le donne che hanno maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2018, sebbene con un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome). L'erogazione del trattamento pensionistico avviene trascorsi 12 mesi, nel caso delle lavoratrici dipendenti, oppure 18 mesi, nel caso delle lavoratrici autonome, dalla data di maturazione dei requisiti[196]. Con la legge di bilancio 2020, la data di riferimento entro cui si deve aver maturato i requisiti di accesso all'opzione donna viene spostata al 31 dicembre 2019[197].

Le spese che derivano dall'adesione all'opzione donna sono monitorate e annualmente, entro il 30 settembre, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e

[192] Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 130 del 05 giugno 2019, cfr. https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/06/05/19A03521/sg.

[193] Legge n. 243 del 2004, art.1 comma 9, "Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria."

[194] L'articolo 1, comma 281, legge n. 208 del 2015 (legge di stabilità 2016).

[195] L'articolo 1, commi 222 e 223, legge n. 232 del 2016 (legge di bilancio 2017) estende la facoltà di adesione al regime opzionale retroattivamente anche alle lavoratrici che non hanno maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2015 solo per effetto dell'adeguamento dei requisiti agli incrementi della speranza di vita applicato con decorrenza 1° gennaio 2013.

[196] Decreto legge. n. 4 del 2019, art. 16 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni".

[197] Legge n. 160 del 2019 (legge di bilancio 2020), articolo 1, comma 476.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

delle finanze, trasmette una relazione alle Camere. La relazione riporta il numero delle lavoratrici interessate nell'anno in corso e gli oneri conseguenti[198].

Nell'anno 2019 il numero delle pensioni attive sotto il regime opzione donna, per le donne che hanno maturato i requisiti al 31 dicembre 2015[199], sono 27,2 mila, per un importo totale di oltre 378 milioni di euro. La maggior parte di queste pensioni sono attive da più anni. In 14 mila casi l'accesso all'opzione donna è avvenuto nel 2016 e in 9,2 mila casi nel 2017. Invece le pensioni erogate nel 2019 e maturate negli anni 2018 e 2019 sono di meno e pari rispettivamente a 2,5 mila e 1,2 mila pensioni. La maggior parte delle pensioni sono riferite alla gestione privata e superano le 19 mila unità, mentre dalla gestione pubblica vengono erogate 7,7 mila pensioni (Tavola 1.4.5).

Il numero di pensioni attive in un determinato anno non è, tuttavia, rappresentativo del numero di donne che abbiano ricevuto, almeno una volta, la prestazione dell'opzione donna, poiché quando i requisiti pensionistici ordinari vengono a maturazione (anagraficamente) o vi è un decesso, il trattamento viene meno. Complessivamente la misura opzione donna, per coloro che hanno maturato i requisiti entro il 31 dicembre 201,5 ha interessato circa 31 mila donne dal 2016 al 2019. Le domande accolte nel 2019 sono 1.321, di cui 608 nella gestione pubblica e 713 nella gestione privata. Rispetto agli anni precedenti, le donne che accedono al beneficio sono in evidente calo, anche per la riduzione della platea di potenziali beneficiarie. Nel 2016 le domande accolte erano quasi 17 mila (di cui 4,4 mila da gestione pubblica e 12,5 mila da gestione privata), nel 2017 10,2 mila e nel 2018 2,6 mila (Tavola 1.4.6).

Le pensioni attive relative ai nuovi requisiti da maturare al 31 dicembre 2019[200] sono quasi 18 mila, di cui 14,5 mila pensioni dalla gestione privata e 3,4 mila da gestione pubblica (Tavola 1.4.7).

A sostegno delle persone che non hanno raggiunto l'età pensionabile ma si trovano in determinate condizioni esiste l'**anticipo pensionistico sociale** (APE sociale). Si tratta di un'indennità erogata dallo Stato per le persone con specifici requisiti che abbiano compiuto almeno 63 anni di età, che non siano già titolari di pensione diretta in Italia o all'estero. I soggetti che possono accedere al beneficio sono:

- persone disoccupate a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale, scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato;
- lavoratori che assistono, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità;
- persone che hanno una riduzione della capacità lavorativa con un'invalidità civile, superiore o uguale al 74% e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- lavoratori dipendenti in possesso di almeno 36 anni di anzianità contributiva e che abbiano svolto da almeno sette anni negli ultimi 10, oppure almeno sei anni negli ultimi sette una o più delle attività definite come gravose all'interno di un apposito elenco.

[198] Nel caso in cui durante l'attività di monitoraggio l'onere risulti inferiore rispetto alle previsioni di spesa le risorse non utilizzate vengono impiegate, con un successivo provvedimento legislativo, per la stessa opzione donna o per interventi con finalità analoghe, cfr. Articolo 1, comma 281, della legge n. 208 del 2015 (legge di stabilità 2016).

[199] Legge di stabilità 2016 (legge n. 208 del 2015), articolo 1, comma 281 e legge di bilancio 2017 (legge n. 232 del 2016) ai sensi dell'articolo 1, comma 222.

[200] Decreto legge. n. 4 del 2019, art. 16 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" e legge n. 160 del 2019 (legge di bilancio 2020), articolo 1, comma 476 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022".

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

L'indennità viene erogata fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia, oppure fino al conseguimento della pensione anticipata o di un altro trattamento pensionistico conseguito anticipatamente. Come l'opzione donna, l'APE sociale è una misura sperimentale e soggetta a limiti di spesa in vigore fino al 31 dicembre 2020[201]. Le donne madri possono usufruire di un'agevolazione che consiste nella riduzione dei requisiti contributivi a seconda del numero dei figli. Vengono scalati 12 mesi dal totale dei contributi stabiliti per ogni figlio, fino a un massimo di 24 mesi per 2 o più figli (cd. APE sociale donna)[202].

Nel 2019 le domande che sono state accolte per l'APE sociale hanno riguardato 5,3 mila donne, per un'indennità lorda che supera di poco i 40 mila euro annui a domanda, mentre le domande accolte per gli uomini sono 6,6 mila e l'importo medio lordo dell'indennità è superiore a quello delle donne e pari a 44,9 mila euro. Rispetto al 2018 le domande accolte per il sostegno hanno subito una significativa riduzione. Un anno fa erano superiori e pari a 8,2 mila domande per le donne e 15,1 mila per gli uomini. Ha inciso l'introduzione della misura denominata "quota 100" che è intervenuta sulla stessa platea di soggetti anticipandone l'età di pensionamento (Tavola 1.4.8).

In generale, **misure di prepensionamento o sostegno in attesa della pensione rivolte specificatamente alle donne** non sono necessariamente strumenti efficaci per la riduzione dei divari di genere e potrebbero, al contrario, amplificarli. Il divario pensionistico di genere si genera principalmente a monte, nell'ambito della ineguale partecipazione di uomini e donne al lavoro remunerato e non remunerato; compensare questo sbilanciamento a valle, potrebbe di fatto accentuare e legittimare tale divisione del lavoro.

Nel prossimo decennio **i divari pensionistici di genere andranno a ridursi** secondo le previsioni di medio-lungo periodo per l'Italia, elaborate in funzione di scenari demografici e macroeconomici definiti in ambito nazionale ed europeo per studiare gli enti futuri della spesa pubblica per le pensioni[203]. Le previsioni sono effettuate sulla base della legislazione vigente a marzo 2019 e tengono conto anche delle recenti riforme pensionistiche come la cd. "quota 100". L'avvicinamento della spesa pensionistica destinata alle donne alla spesa destinata agli uomini avviene principalmente nelle pensioni dirette, poiché **le donne accedono sempre di più al mercato del lavoro e rimangono più a lungo occupate**. La maggiore longevità delle donne rallenta, inoltre, l'effetto "rinnovo" complessivo delle pensioni rispetto a quanto avviene per gli uomini, poiché la sostituzione delle vecchie pensioni con le nuove pensioni che sono calcolate interamente sul sistema contributivo, quindi con un assegno pensionistico medio più basso, avviene più lentamente per le donne.

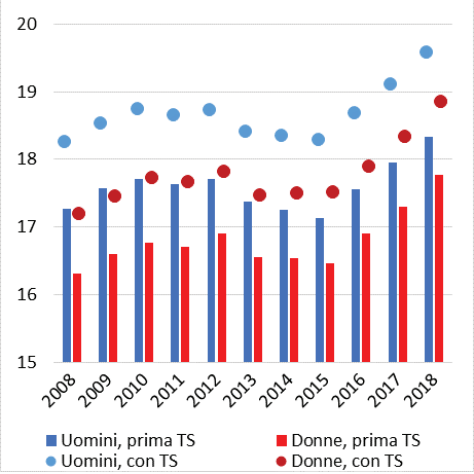
[201] Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019), articolo 1, comma 473.

[202] Legge di bilancio 2018 (legge n. 205 del 2017), articolo 1, comma 162, lettera e).

[203] Confronta la pubblicazione annuale della Ragioneria generale dello Stato "Le tendenze di medio-lungo periodo del Sistema pensionistico e socio-sanitario". Il Rapporto illustra ed analizza i risultati delle previsioni della spesa pubblica per pensioni, sanità ed assistenza alle persone non autosufficienti (Long Term Care - LTC). Tali previsioni sono effettuate con i modelli della Ragioneria Generale dello Stato aggiornati al 2019 che utilizza lo scenario EPC-WGA elaborato dal gruppo di lavoro sugli effetti finanziari dell'invecchiamento demografico, costituito presso il Comitato di Politica Economica del Consiglio Ecofin (Economic Policy Committee - Working Group on Ageing,EPC-WGA).http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/spesa_pensionistica/

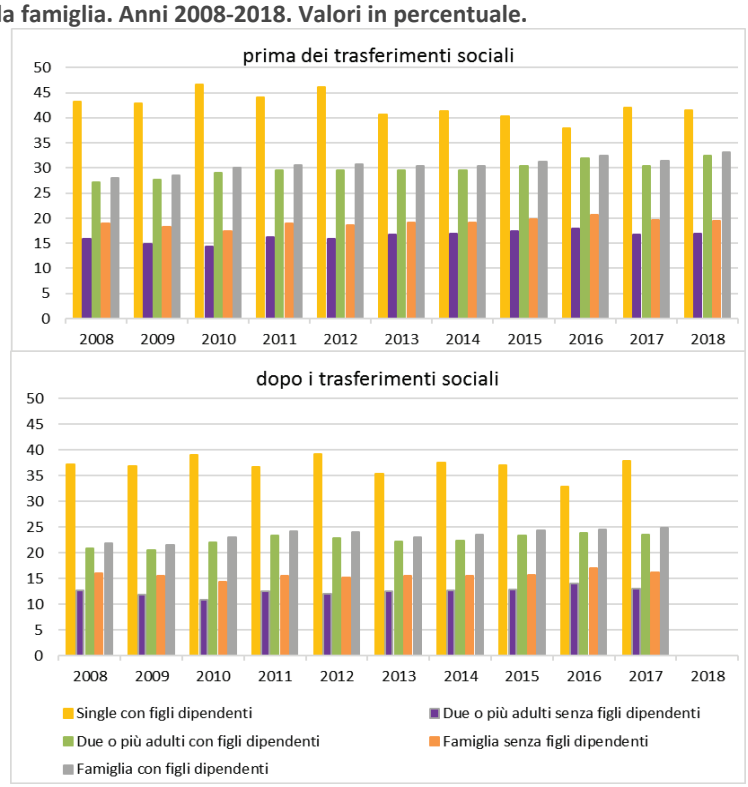
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.4.1 Reddito familiare disponibile, per genere. Anni 2008-2018. Migliaia di euro.



Fonte: Eurostat, EU – SILC

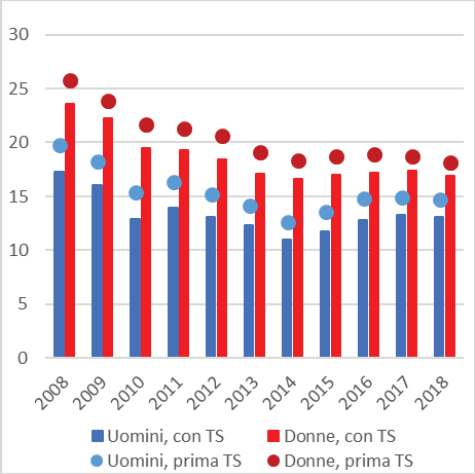
Figura 1.4.2 Rischio di povertà, prima e dopo aver ricevuto i trasferimenti sociali, secondo la tipologia della famiglia. Anni 2008-2018. Valori in percentuale.



Fonte: Eurostat, EU – SILC

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.4.3 Rischio di povertà, prima e dopo avere ricevuto i trasferimenti sociali, per le persone sopra i 65 anni di età e genere. Anni 2008-2018. Valori in percentuale.



Fonte: Eurostat, EU – SILC

Tavola 1.4.1 Persone in condizione di povertà relativa (%) - Anni 2008-2019

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2008	10,5	11,0	11,1
2009	10,3	10,3	10,6
2010	10,8	10,9	11,2
2011	10,9	11,1	11,2
2012	12,8	12,3	12,8
2013	13,0	12,9	13,0
2014	13,4	12,5	12,9
2015	14,2	13,3	13,7
2016	14,1	14,0	14,0
2017	16,1	15,1	15,6
2018	15,0	14,9	15,0
2019	15,1	14,4	14,7

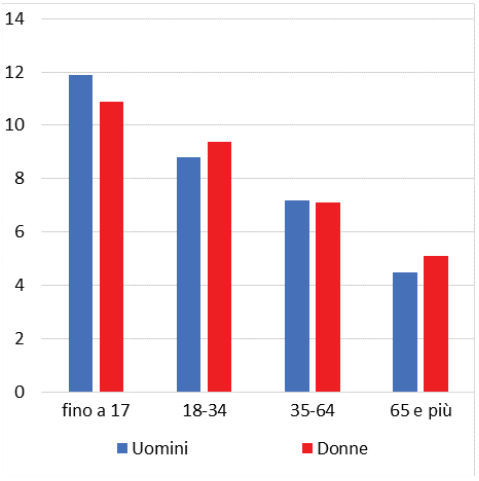
Fonte: ISTAT, La povertà in Italia

Tavola 1.4.2 Persone in condizione di povertà assoluta (%) - Anni 2008-2019

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2008	3,4	3,8	3,6
2009	3,9	4,0	3,9
2010	4,1	4,2	4,2
2011	4,2	4,7	4,4
2012	6,0	5,8	5,9
2013	7,3	7,4	7,3
2014	7,0	6,6	6,8
2015	7,9	7,3	7,6
2016	7,8	7,9	7,9
2017	8,8	8,0	8,4
2018	8,5	8,3	8,4
2019	7,8	7,6	7,7

Fonte: ISTAT, La povertà in Italia

Figura 1.4.4 Persone in condizione di povertà assoluta per sesso e classe di età (%) - Anno 2019.



Fonte: ISTAT, Indagine sulle Spese delle famiglie

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 1.4.3 Indice di valutazione soggettiva di difficoltà economica (%)- Anni 2008-2018.

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2008	17,9	19,2	18,6
2009	16,6	17,3	17,0
2010	16,8	18,0	17,4
2011	16,7	17,4	17,1
2012	17,1	17,6	17,3
2013	18,5	19,1	18,8
2014	17,9	17,8	17,9
2015	15,3	15,4	15,4
2016	10,7	11,0	10,9
2017	8,8	8,3	8,6
2018	9,7	9,7	9,7

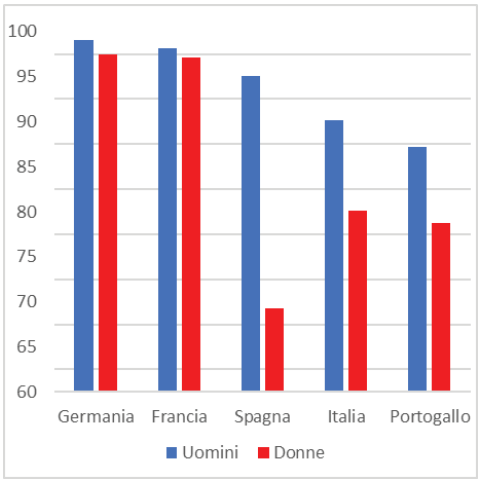
Fonte: ISTAT, Indagine EU-Silc

Tavola 1.4.4: Persone che vivono in famiglie con grave deprivazione materiale (%) - Anni 2008-2018.

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2008	7,2	7,8	7,5
2009	7,0	7,6	7,3
2010	7,2	7,5	7,4
2011	10,7	11,4	11,1
2012	13,9	15,0	14,5
2013	12,3	12,4	12,3
2014	11,7	11,5	11,6
2015	11,7	11,2	11,5
2016	12,1	12,1	12,1
2017	10,3	10,0	10,1
2018	8,6	8,5	8,5

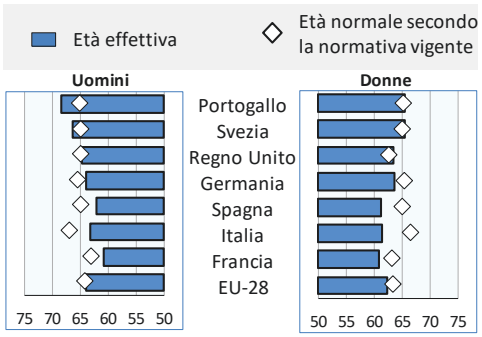
Fonte: ISTAT, Indagine EU-Silc

Figura 1.4.5 Tasso di copertura pensionistica per genere per persone di età superiore a 65 anni (%). Anno 2016.



Fonte: Commissione europea. The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU.

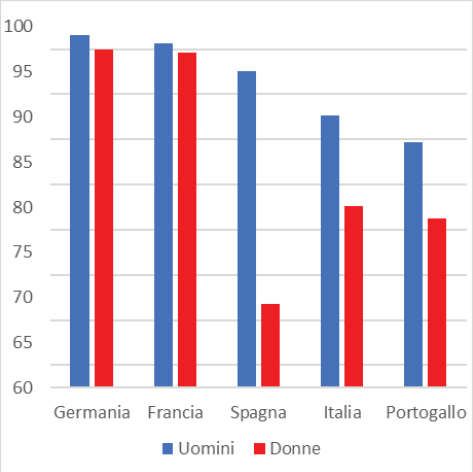
Figura 1.4.6 Età media effettiva dell'uscita dal mercato del lavoro e età "normale" pensionabile nel 2018 nel Paese di riferimento.



Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2019

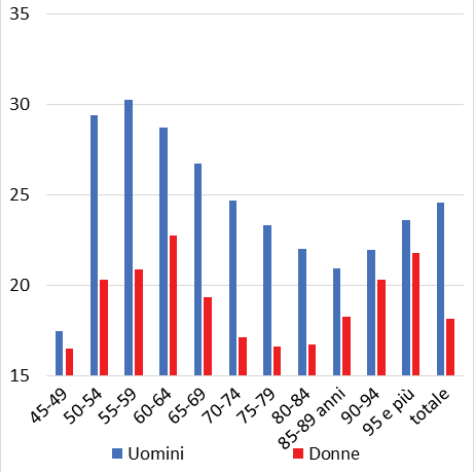
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.4.7 Pensione lorda e netta per i percettori di redditi più bassi rispetto al percettore medio per genere. Dati al 18.11.2019.



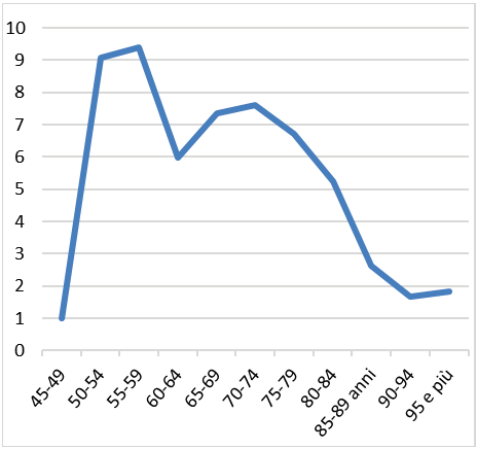
Fonte: OCSE - Pensions at a Glance 2019

Figura 1.4.8 Importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità per pensionati uomini e donne per classi di età. Migliaia di euro. Anno 2018.



Nota: Nel grafico non sono rappresentati i valori per la classe di età 40-44 anni e i valori non ripartibili in quanto poco significativi.
Il gender gap per le attuali coorti anziane si riduce con l'aumentare dell'età in quanto il calcolo dell'assegno pensionistico risulta basato sul sistema retributivo. Con il passaggio progressivo agli assegni calcolati secondo il sistema contributivo il gender gap dovrebbe mantenersi costante anche nelle coorti più anziane.
Fonte: I.Stat. Pensionati.

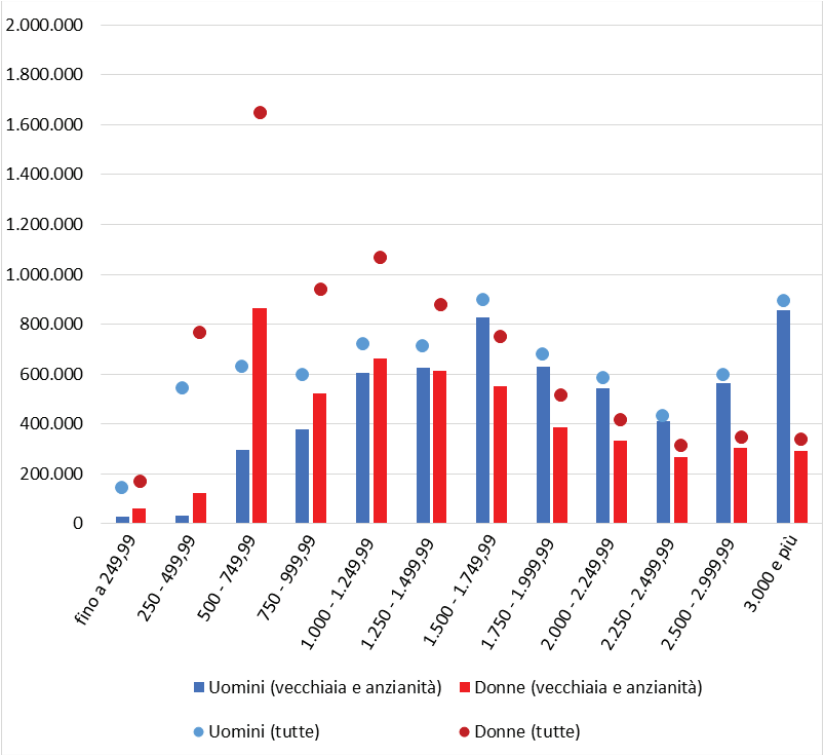
Figura 1.4.9 Differenza importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità di pensionati uomini e donne per classi di età. Migliaia di euro. Anno 2018.



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.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

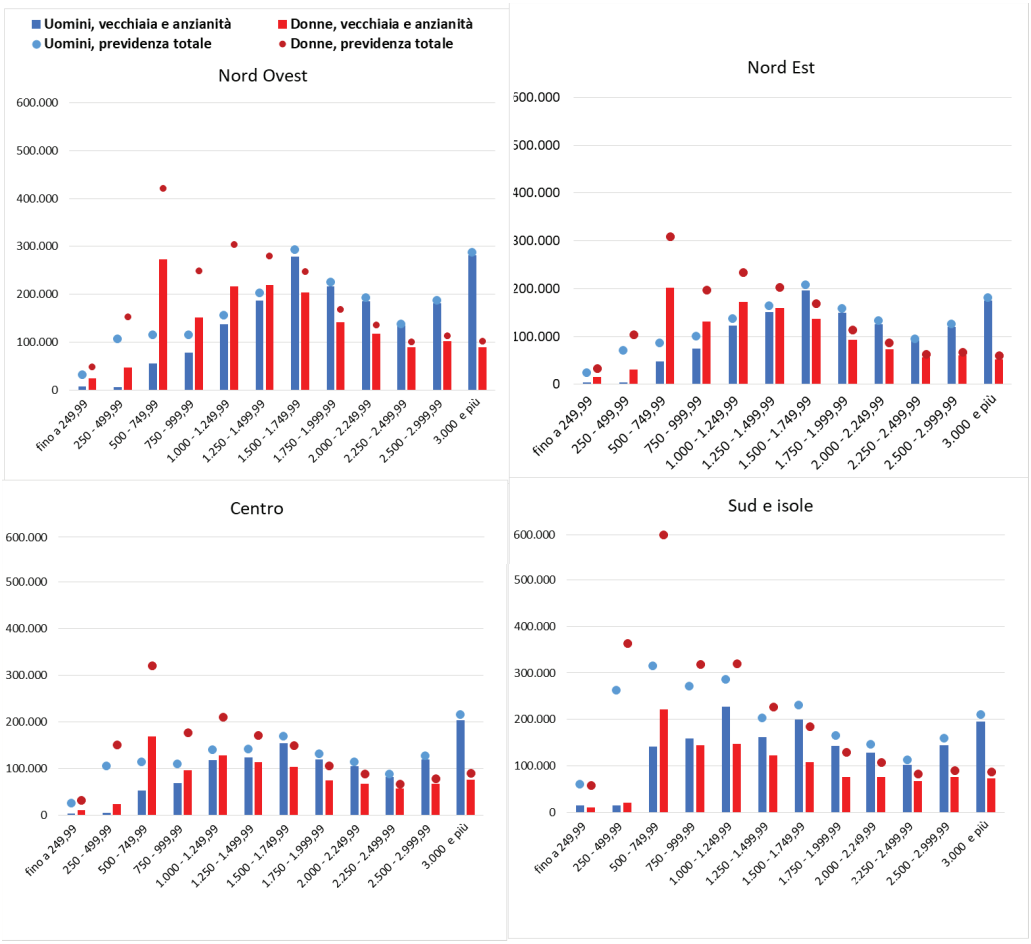
Figura 1.4.10 Numero dei pensionati uomini e donne beneficiari della totalità delle prestazioni pensionistiche e delle sole pensioni di vecchiaia e anzianità per classe di importo mensile. Anno 2018.



Fonte: I.Stat. Pensionati.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.4.11 Numero dei pensionati uomini e donne beneficiari della totalità delle prestazioni pensionistiche e delle sole prestazioni di vecchiaia e anzianità, per macro-area territoriale e per classe di importo mensile. Anno 2018.



Fonte: I.Stat. Pensionati.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 1.4.5 Numero delle pensioni vigenti per "opzione donna" con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015, importo medio e importo totale ripartiti per anno di accoglimento e per tipologia di gestione – al 31 dicembre 2019

Pensioni vigenti ripartite per anno di decorrenza	Gestione privata			Gestione pubblica			Totale Gestioni	
	Numero	Importo medio*	Importo totale	Numero	Importo medio*	Importo totale	Numero	Importo totale
Anno 2016	9.869	€ 1.004	€ 128.872.882	4.346	€ 1.284	€ 72.524.488	14.215	€ 201.397.370
Anno 2017	7.266	€ 997	€ 94.262.415	1.968	€ 1.332	€ 34.087.366	9.234	€ 128.349.781
Anno 2018	1.668	€ 1.088	€ 23.593.895	822	€ 1.399	€ 14.952.647	2.490	€ 38.546.542
Anno 2019	612	€ 1.123	€ 4.811.896	608	€ 1.257	€ 5.349.792	1.220	€ 10.161.688
Totale	19.415	€ 1.012	€ 251.541.088	7.744	€ 1.296	€ 126.914.293	27.159	€ 378.455.381

** Gli importi medi sono stati elaborati in base alle decorrenze dei trattamenti liquidati*
Fonte: INPS

Tavola 1.4.6 Numero di domande accolte per "opzione donna" con requisiti maturati entro il 31 dicembre 2015, ripartiti per anno di accoglimento e per tipologia di gestione – al 31 dicembre 2019

Anno di accoglimento delle domande	Domande accolte gestione privata	Domande accolte gestione pubblica	Totale domande accolte
2016	12.486	4.396	16.882
2017	8.203	1.991	10.194
2018	1.774	822	2.596
2019	713	608	1.321
Totale	23.176	7.817	30.993

Fonte: INPS

Tavola 1.4.7 - Pensioni vigenti per l'opzione donna al 31 dicembre 2019, a seguito delle modifiche ai requisiti per l'accesso al regime opzionale previste art. 16 del D.L. n. 4/2019.

Pensioni vigenti	Gestione privata		Gestione pubblica		Totale gestioni	
	Numero	Importo medio*	Numero	Importo medio*	Numero	Importo medio*
al 31 dicembre 2019	14.508	€ 1.247,7	3.435	€ 1.021,1	17.943	€ 1.041,1

** Gli importi medi sono stati elaborati in base alle decorrenze dei trattamenti liquidati*
Fonte: INPS

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 1.4.8 Numero di domande accolte per l'indennità APE sociale ripartiti per anno di accoglimento e per genere

Genere	Anno 2018		Anno 2019	
	Accolte	Onere medio	Accolte	Onere medio
Donne	8.157	€ 40.262	5.312	€ 39.056
Uomini	15.111	€ 45.290	6.613	€ 44.895
Totale	23.268	€ 43.493	11.925	€ 42.235

Fonte: INPS

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

1.5 Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere

Nel corso degli anni in Italia si sono registrati miglioramenti inerenti la formazione e l'istruzione soprattutto delle donne. Tali miglioramenti sono visibili, per esempio, nella rapida crescita delle giovani donne con titolo universitario. Continuano tuttavia a persistere alcuni divari ormai noti, come la più scarsa partecipazione delle ragazze a percorsi universitari nelle discipline STEM. Diventano, inoltre, più evidenti alcuni divari meno noti come, per esempio, quelli nel campo dell'alfabetizzazione finanziaria.

Nell'ambito delle competenze degli studenti delle scuole secondarie superiori, a seguito di progressivi miglioramenti dei divari di genere, le evidenze più recenti suggeriscono un peggioramento del divario in lettura e un miglioramento in matematica e nelle scienze. I ragazzi oltre a risultare particolarmente indietro nelle competenze in lettura abbandonano più frequentemente gli studi e la formazione. Allo stesso tempo tra coloro che acquisiscono un più elevato grado di specializzazione, una quota non trascurabile di giovani lascia il paese, in misura sensibilmente superiore a quanti rientrano, e si tratta soprattutto di uomini.

L'abbandono precoce degli studi e della formazione è più frequente per i ragazzi che per le ragazze. Seppure in riduzione nel corso degli anni ancora circa un giovane (tra i 18 e 24 anni) su 7 lascia prematuramente l'istruzione o la formazione, una quota al di sopra del livello medio europeo.

La dispersione scolastica, la frequenza irregolare, l'assenteismo o l'incompleta fruizione dei servizi dell'istruzione sono fenomeni spesso caratterizzati da contesti socio-economici svantaggiati, che producono un abbandono precoce degli studi e della formazione con ripercussioni sulle opportunità degli individui e contribuisce a peggiorarne le prospettive lungo l'arco della vita.

In Italia, la quota di ragazzi tra i 18 e i 24 anni che hanno al più la licenza media, non sono in possesso di qualifiche professionali e non frequentano né corsi scolastici né attività formative[204] è in diminuzione. Tale quota è tuttavia ancora più elevata che nella media dei paesi europei.

L'**abbandono precoce** del sistema di istruzione e formazione è **più frequente per gli uomini** che per le donne. Nel 2019 circa un ragazzo italiano su 7 e una ragazza italiana su 9 abbandona prematuramente il percorso di formazione, a fronte di un ragazzo su 8 e una ragazza su 11 a livello medio europeo. La quota dei ragazzi in questa situazione in Italia si è ridotta dal 23,8 per cento nel 2006 al 15,4 per cento del 2019 più rapidamente che la quota di ragazze, passate dal 17 per cento del 2006 al 11,5 per cento del 2019 (Figura 1.5.1).

[204] L'indicatore fa parte dei 12 indicatori "di benessere equo e sostenibile (BES)" che l'Italia ha inserito stabilmente nel ciclo di bilancio e nelle valutazioni previsive delle azioni programmatiche del Governo, cfr. articolo 14 della legge n. 163 del 2016. Tale indicatore faceva parte anche dell'insieme di indicatori selezionati per il monitoraggio della strategia Europa 2020, che per l'Italia aveva previsto di ridurre la quota di abbandoni scolastici precoci al di sotto del 16 per cento entro il 2020.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Negli ultimi anni, in Italia, in base alle rilevazioni effettuate nell'ambito dell'indagine internazionale OCSE-PISA, il divario di competenze tra studenti e studentesse quindicenni è diminuito in matematica e scienze, mentre è aumentato in lettura.

I risultati dell'indagine OCSE-PISA[205] sulle competenze degli studenti quindicenni mostrano come nel 2018, l'Italia abbia ottenuto un punteggio[206] inferiore alla media degli altri paesi sia in lettura (476 a fronte di 486 OCSE) che nelle scienze (468 a fronte di 489 OCSE), mentre è in linea quello riportato in matematica (487 Italia e 489 media OCSE). Tale situazione rappresenta un peggioramento rispetto ai punteggi raggiunti nel 2015, in tutte le materie osservate. In Italia, alla **diminuzione relativa delle competenze**, ha corrisposto un aumento del divario di genere a svantaggio dei ragazzi in lettura (da 16 a 25 punti) mentre si è ridotto lo svantaggio delle ragazze in matematica (da 20 a 15 punti) e nelle scienze (da 17 a 4 punti) (Figure 1.5.2 – 1.5.3 -1.5.4).

Le ragazze raggiungono livelli significativamente superiori ai ragazzi in lettura, sebbene le competenze rilevate siano diminuite nel corso degli anni. Aumentano i ragazzi e le ragazze al di sotto del livello base e diminuiscono i ragazzi e le ragazze che conseguono risultati elevati. Risultati migliori al Nord Ovest e nei licei per tutti mentre il divario di genere più rilevante è al Sud e negli istituti tecnici e professionali.

In tutti i paesi, le ragazze ottengono in **lettura** risultati significativamente superiori ai ragazzi – nel 2018 nella misura di circa 30 punti in più nel complesso dell'area OCSE. In Italia, il divario di genere nella lettura è leggermente inferiore (25 punti) ed è diminuito consistentemente nel corso degli anni fino al 2015 (da 41 punti nel 2006 a 16 punti nel 2015), per poi risalire nel 2018. Quest'andamento è tuttavia dovuto al sostanziale peggioramento delle competenze delle ragazze: per gli studenti infatti la situazione è in crescita fino al 2015 (448 punti nel 2006, 464 nel 2009, 471 nel 2012 e 477 nel 2015), per poi subire un calo nel 2018 (464 punti), mentre le studentesse hanno ottenuto un punteggio medio in calo nel tempo (489 punti nel 2006, 510 nel 2009 e 2012, 493 nel 2015 e 489 nel 2018) tornando, nell'ultima rilevazione al livello del 2006.

Lo svantaggio dei ragazzi è ancora più apprezzabile se si considera la quota di coloro che non raggiungono nemmeno il livello minimo di competenza[207]. Nel 2018, il 27,7 per cento dei ragazzi quindicenni italiani ha difficoltà a confrontarsi con testi sconosciuti di lunghezza e complessità moderata a fronte del 18,6 per cento delle ragazze. Comparando con le rilevazioni precedenti si nota come nel corso degli anni la percentuale dei ragazzi che non raggiunge il livello minimo di competenze, dopo una flessione tra il 2009 e il 2015 (dal 28,9 per cento al 24,1 per cento), registra

[205] L'indagine PISA (*Programme for International Student Assessment*), lanciata dall'OCSE nel 2000 e ripetuta ogni tre anni, misura conoscenze e abilità degli studenti quindicenni essenziali per la piena partecipazione alla vita economica e sociale. I domini della rilevazione sono lettura, matematica e scienze a cui si aggiungono, a seconda dell'anno di rilevazione, anche altre aree. L'indagine ha coinvolto un numero crescente di paesi fino a 79 nel 2018. In Italia, nel 2018, 11.785 studenti hanno sostenuto la prova (48 per cento femmine e 52 per cento maschi), rappresentativi di una popolazione di circa 521.000 studenti quindicenni su tutto il territorio nazionale. Cfr. https://www.oecd.org/pisa/publications/pisa-2018-results-volume-i-5f07c754-en.htm

[206] Il punteggio PISA è stabilito in base alla variazione dei risultati osservati in tutti i partecipanti al test. Non c'è un punteggio minimo o massimo ma i risultati vengono scalati per adattarsi approssimativamente alla distribuzione normale, con media di circa 500 punti e deviazione standard di circa 100 punti.

[207] Le competenze in lettura misurano la capacità degli studenti di comprendere, utilizzare, valutare, riflettere e impegnarsi con i testi per raggiungere i propri obiettivi, sviluppare le proprie conoscenze e potenzialità e partecipare alla società. Gli studenti che non raggiungono il livello 2 in lettura (punteggio inferiore a 407.47) spesso hanno difficoltà a confrontarsi con materiale a loro non familiare di una certa lunghezza e complessità. Di solito, hanno bisogno di essere sollecitati con spunti o istruzioni prima di potersi impegnare con un testo.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

un incremento nel 2018. Mostra un aumento anche la percentuale di ragazze con competenze minime (12,7 per cento nel 2009), in linea con la tendenza osservata anche in media nei paesi OCSE (Figura 1.5.5).

Analizzando i livelli più elevati della scala delle competenze[208], solo il 4,5 per cento dei ragazzi e il 6,3 per cento delle ragazze è in grado di comprendere testi lunghi e stabilire distinzioni tra fatti e opinioni. Si nota una flessione delle eccellenze più tra le studentesse (7,9 per cento nel 2009, 8,5 per cento nel 2012, 6,4 per cento nel 2015 e 6,3 per cento nel 2018), che tra gli studenti per i quali i valori sono rimasti piuttosto stabili nel corso degli anni più recenti (4,9 per cento nel 2015 e 4,5 per cento nel 2018), dopo un incremento tra il 2009 e il 2015 (dal 3,9 per cento al 5 per cento). In media nei paesi OCSE, invece, la percentuale di ragazzi e ragazze con elevate competenze in lettura è in aumento rispetto a precedenti rilevazioni e raggiunge livelli decisamente superiori a quelli italiani (ragazzi media OCSE 7,1 per cento nel 2018 e ragazze media OCSE 10,4 per cento nel 2018) (Figura 1.5.6).

Le studentesse ottengono risultati in media migliori in lettura in tutte le macro aree geografiche del nostro paese, con differenze di punteggio che vanno dai 19 punti del Nord Ovest ai 35 del Sud Isole. In generale, la percentuale di quindicenni che non raggiunge nemmeno le competenze minime è più bassa al Nord (19,3 per cento dei ragazzi e 12,6 per cento delle ragazze al Nord Ovest) e cresce al Sud (41,2 per cento dei ragazzi e 28,9 per cento delle ragazze al Sud Isole), dove si rilevano anche le più elevate differenze di genere. Allo stesso tempo anche la percentuale di studenti con elevate competenze in lettura è maggiore al Nord (6,8 per cento per i ragazzi e 9,3 per cento per le ragazze al Nord Ovest) rispetto al Sud (1,8 per cento per i ragazzi e 4,3 per cento per le ragazze al Sud Isole) e non si osservano particolari differenze di genere ad eccezione del Sud Isole, dove lo scarto è più ampio (Figura 1.5.7).

Il vantaggio delle ragazze in lettura lo si riscontra in tutta l'istruzione secondaria, sebbene con entità diversa a seconda della tipologia di istituto. La percentuale di quindicenni che non raggiunge il livello minimo di competenze è inferiore nei licei (7,6 per cento dei ragazzi e 8,2 per cento delle ragazze) ma aumenta se si osservano gli istituti tecnici (28,5 per cento dei ragazzi e 23,1 per cento delle ragazze), professionali (62,2 per cento dei ragazzi e 47,5 per cento delle ragazze) e della formazione professionale (56,3 per cento dei ragazzi e 40,9 per cento delle ragazze). Il divario di genere a vantaggio delle ragazze aumenta spostandosi dai licei agli istituti tecnici e professionali. Considerando allo stesso modo ragazzi e ragazze con elevate competenze in lettura si nota come la percentuale diminuisce passando dai licei (9,4 per cento dei ragazzi e 9,5 per cento delle ragazze) agli istituti tecnici (2,1 per cento dei ragazzi e 1,9 per cento delle ragazze), professionali (0,1 per cento dei ragazzi e 0,2 per cento delle ragazze) e della formazione professionale (0,8 per cento dei ragazzi e 0,2 per cento delle ragazze). Solo in quest'ultimo caso il divario di genere è a vantaggio dei ragazzi, ma è molto basso (Figura 1.5.8).

In matematica i ragazzi ottengono risultati migliori delle ragazze e il divario di genere in Italia è più ampio rispetto a quello medio dei paesi OCSE. Migliora la situazione delle ragazze con competenze minime ma si registra una lieve flessione per ragazzi e ragazze con competenze elevate. I ragazzi del Nord Est e dei licei ottengono risultati migliori e il divario rimane più accentuato al Sud e nei licei.

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Nei paesi OCSE, la differenza media tra ragazzi e ragazze in **matematica** nel 2018 è piuttosto piccola e pari a 5 punti in favore dei ragazzi. L'Italia mostra un divario di genere maggiore - pari a 16 punti - e mentre le competenze matematiche degli studenti erano in costante crescita nelle rilevazioni precedenti, vedono un'inversione di tendenza nel 2018 (Figure 1.5.2 – 1.5.3 – 1.5.4).

La quota di coloro che non raggiunge il livello minimo di competenza[209] non mostra differenze rilevanti per genere: circa un quarto del totale delle ragazze (25,1 per cento) e poco più di un quinto dei ragazzi (22,6 per cento) non è in grado di interpretare e applicare concetti matematici in situazioni base. Rispetto alle rilevazioni precedenti la condizione delle ragazze è gradualmente migliorata, ma non quella dei ragazzi. Mentre gli studenti con scarse competenze in matematica sono in misura analoga alla media OCSE, le studentesse rimangono in percentuale superiore (Figura 1.5.9).

La quota di eccellenze[210] in matematica è maggiore tra i ragazzi che permangono ai livelli medi OCSE, pur mostrando una flessione rispetto alla precedente rilevazione (12 per cento per i ragazzi e 6,9 per cento per le ragazze nel 2018 e 13,2 per cento per i ragazzi e 7,8 per cento per le ragazze nel 2015) (Figura 1.5.10).

Nel 2018, in tutte le macro aree geografiche, i ragazzi hanno ottenuto un risultato in matematica superiore alle ragazze, a eccezione delle Isole dove la differenza non è statisticamente significativa. La percentuale di quindicenni al di sotto del livello minimo di competenza aumenta rapidamente da Nord a Sud (12,9 per cento al Nord Est e 37,8 al Sud Isole per i ragazzi e 13,9 per cento al Nord Est e 37,6 per cento al Sud Isole per le ragazze). Allo stesso modo, nei livelli elevati sono maggiormente rappresentati gli studenti del Nord (19 per cento dei ragazzi e 11,1 per cento delle ragazze al Nord Ovest e 3,6 per cento dei ragazzi e 3 per cento delle ragazze al Sud Isole) (Figura 1.5.11).

Rispetto al tipo di scuola frequentata, solo nei licei e negli istituti tecnici i ragazzi hanno mostrato un rendimento migliore delle ragazze sia per i livelli più bassi di competenze (rispettivamente 6,5 per cento dei ragazzi contro il 14,2 per cento delle ragazze nei licei e 20,4 per cento dei ragazzi contro il 28,6 per cento delle ragazze negli istituti tecnici) che in quelli più alti (rispettivamente 23 per cento dei ragazzi contro il 10 per cento delle ragazze nei licei e 7,4 per cento dei ragazzi contro il 3,7 per cento delle ragazze negli istituti tecnici). Nell'istruzione professionale e nella formazione professionale ragazzi e ragazze hanno ottenuto punteggi simili e decisamente inferiori rispetto alle altre tipologie di scuole (Figura 1.5.12).

Studenti e studentesse quindicenni hanno competenze simili in scienze, con un divario di genere in favore dei ragazzi poco significativo. Il punteggio in crescita nel corso degli anni ha registrato tuttavia un peggioramento tra il 2015 e il 2018, soprattutto per gli studenti. Nei licei si conseguono risultati superiori ma allo stesso tempo si rileva un divario di genere a svantaggio delle ragazze più significativo.

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

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

In Italia nel 2018 le competenze dei quindicenni in **scienze** non sono statisticamente differenti per genere. Tuttavia, al contrario degli anni precedenti caratterizzati da costanti miglioramenti, tra il 2015 e il 2018 si assiste a un peggioramento. Tale andamento si riscontra anche a livello medio OCSE dove, per la prima volta nel 2018, le ragazze ottengono un risultato leggermente superiore a quello dei ragazzi (Figure 1.5.2 – 1.5.3 – 1.5.4).

La percentuale di ragazzi e ragazze al di sotto del livello minimo di competenze[211] in scienze nel 2018 è sostanzialmente la stessa (25,8 per cento dei ragazzi e 25,9 per cento delle ragazze). Ciò non si riscontra nella precedente rilevazione del 2015, quando a non essere in grado di utilizzare conoscenze di contenuto semplice o identificare spiegazioni di fenomeni scientifici non complessi era circa un ragazzo su cinque e, già da allora, una ragazza su quattro (Figura 1.5.13).

Tra gli studenti che raggiungono livelli elevati di competenza in scienze[212] è superiore la percentuale dei ragazzi rispetto alle ragazze (rispettivamente 3,2 per cento e 2,2 per cento nel 2018) e a seguito di un calo dei ragazzi con competenze maggiori il divario di genere è più contenuto rispetto a precedenti rilevazioni (Figura 1.5.14).

Come già evidenziato per la lettura e la matematica i risultati migliori in scienze sia per i ragazzi che per le ragazze si ottengono al Nord. Infatti al Nord Ovest il 17,3 per cento dei ragazzi e il 19,2 per cento delle ragazze sono considerati al di sotto del livello minimo di competenze a fronte del 41,2 per cento dei ragazzi e 38,9 per cento delle ragazze del Sud Isole. Allo stesso tempo i ragazzi e le ragazze con competenze elevate sono rispettivamente il 5,5 per cento e il 3,5 per cento al Nord Ovest e inferiori all'1 per cento delle Isole. Le differenze di genere, sia tra i livelli più alti di competenze che tra gli studenti meno bravi, non sono significative in nessuna delle macro aree geografiche considerate (Figura 1.5.15).

Nei licei si ottengono i risultati migliori in scienze per tutti e, sia nei licei che negli istituti tecnici, la percentuale di studentesse che si collocano ai più alti livelli di competenza è inferiore rispetto alla percentuale degli studenti (3,3 per cento e 6,2 per cento nei licei e 0,7 per cento e 2 per cento negli istituti tecnici). Ai livelli più bassi l'andamento è molto simile e il divario di genere è più significativo (8,3 per cento dei ragazzi e 14,7 per cento delle ragazze nei licei e 25,1 per cento dei ragazzi e 30,5 per cento delle ragazze negli istituti tecnici). Negli altri percorsi di studio, invece, ragazzi e ragazze ottengono risultati statisticamente non dissimili tra loro (Figura 1.5.16).

I divari presentati possono in parte scaturire da fattori differenti, più strettamente collegati a ragazzi e ragazze come ad esempio la diversa motivazione allo studio, la considerazione di sé stessi o aspettative sul futuro (Riquadro I.V.I).

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

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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

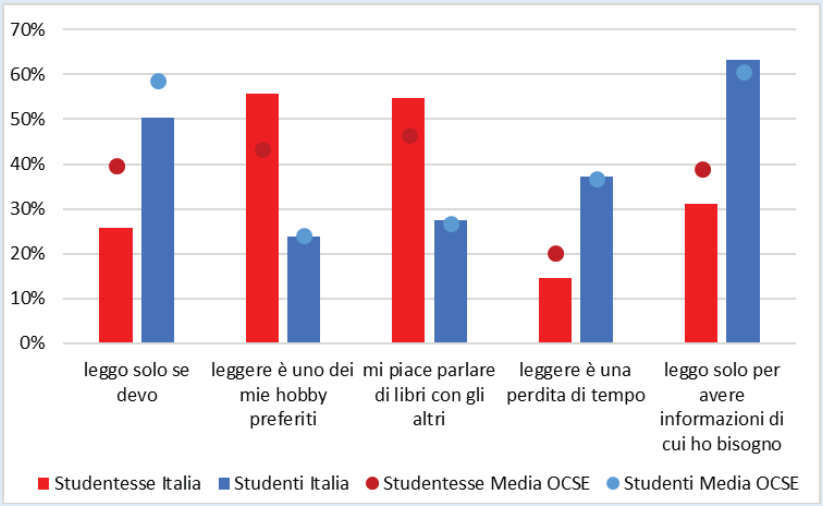
Riquadro I.V.I Come cambia la propensione allo studio e allo sbocco professionale tra i ragazzi e le ragazze?

Indagini nazionali e internazionali sulle competenze degli studenti nelle scuole superiori indicano l'esistenza di un **divario di genere nelle competenze acquisite**, più o meno forte a seconda dei paesi. Le ragazze sono in media più competenti in lettura e i ragazzi in matematica e in scienze. È interessante interrogarsi su quanto questo divario possa derivare da **diverse attitudini**, **motivazioni allo studio**, **considerazione di sé stessi**, **competitività e aspettative per futuro**.

La rilevazione OCSE-PISA comprende alcuni elementi per capire le attitudini e le aspirazioni degli studenti quindicenni grazie a quesiti specifici sull'impiego del tempo libero e, in particolare, la propensione alla lettura, all'uso dei dispositivi digitali e alle prospettive di carriera.

In tutti i paesi, tra i quindicenni, le ragazze hanno una propensione alla lettura[213] superiore rispetto ai ragazzi (0.243 contro -0.355) e in Italia la differenza tra generi è ancora più marcata (0.520 contro -0.321). Con riferimento al 2018, in media nei paesi OCSE la lettura è considerata tra i passatempi principali solo per circa un ragazzo su quattro mentre la maggior parte dichiara di leggere solo per reperire informazioni di cui ha bisogno (il 60 per cento). Per le ragazze, invece, la lettura è considerata più frequentemente uno svago che una necessità (rispettivamente nel 43 per cento e 39 per cento dei casi). In Italia emerge una differenza tra generi ancor più polarizzata poiché, pur essendo i ragazzi inclini alla lettura sempre per una percentuale pari a circa il 24 per cento, questa attitudine caratterizza più di una ragazza su due (il 56 per cento). Parallelamente ricorrono alla lettura solo per scopi informativi il 63 per cento dei ragazzi contro il 31 per cento delle ragazze (Figura I.V.I.1).

Figura I.V.I.1 Percentuale di studenti/esse di quindici anni in base alla loro inclinazione alla lettura. Anno 2018.



Fonte: OCSE, PISA 2018 Database, Tavola II.B1.8.1.

Il tempo dedicato alla lettura è anche piuttosto differenziato per genere. Nella media OCSE più di tre ragazzi quindicenni su quattro non legge affatto o legge meno di trenta minuti al giorno per

[213] L'indice di propensione alla lettura per piacere è costruito in base alle seguenti affermazioni: "leggo solo se devo", "leggere è uno dei miei hobby preferiti", "mi piace parlare di libri con gli altri", "leggere è una perdita di tempo", "leggo solo per avere informazioni di cui ho bisogno". L'indice è standardizzato con media pari a 0 e una deviazione standard pari a 1 sull'insieme dei paesi OCSE.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

piacere, mentre per le ragazze della stessa età il dato sale al 43 per cento. In maniera analoga in Italia circa il 74 per cento dei ragazzi e il 44 per cento delle ragazze dichiara di non leggere affatto o leggere meno di trenta minuti al giorno e solo il 3 per cento dei ragazzi e il 12 per cento delle ragazze legge più di due ore al giorno per piacere.

Sulla base di una autovalutazione sulla competenza percepita[214] in media nei paesi OCSE le ragazze dichiarano di leggere in modo scorrevole più frequentemente dei ragazzi (rispettivamente 79 per cento e 75 per cento). Allo stesso tempo però, sono più i ragazzi a dichiarare di essere in grado di comprendere testi difficili (68 per cento dei ragazzi e 66 per cento delle ragazze). Anche in Italia sono le ragazze a ritenere di saper leggere in maniera veloce (75 per cento delle ragazze contro il 64 per cento) e allo stesso tempo ritengono di comprendere testi articolati più dei ragazzi (66 per cento delle ragazze contro il 60 per cento dei ragazzi). A questa elevata competenza percepita dalle ragazze non sempre corrisponde una sensazione di facilità nella lettura[215] poiché, sempre in media nei paesi OCSE, esse dichiarano anche di dover leggere più volte un testo per comprenderlo (46 per cento delle ragazze e 41 per cento dei ragazzi). In Italia invece, la percentuale di ragazzi e ragazze con tali difficolta è la stessa e pari al 39 per cento.

I quindicenni valutati nel ciclo più recente di OCSE-PISA 2018, riflettono un ambiente in rapida evoluzione tecnologica. Internet rappresenta lo strumento quotidiano con cui comunicare e essere sempre "connessi". I risultati dell'indagine suggeriscono che gli studenti che utilizzano Internet in modo intensivo (più di sei ore al giorno) possono ottenere risultati scolastici peggiori, in particolare quando l'utilizzo massivo avviene nei giorni di scuola; allo stesso tempo l'utilizzo delle tecnologie digitali offre agli adolescenti l'opportunità di acquisire competenze essenziali.

Nel 2018 l'uso dei dispositivi digitali durante il tempo libero per attività specifiche, come giocare, chattare, leggere notizie su internet o ottenere informazioni pratiche è più frequente per i ragazzi che per le ragazze in media nei paesi OCSE[216] (0.158 per i ragazzi e -0.159 per le ragazze). In Italia, anche le ragazze ricorrono frequentemente a dispositivi digitali nel tempo libero (0.312 per i ragazzi e 0.071 per le ragazze), pertanto il divario è meno ampio rispetto a quello medio OCSE.

Le attività svolte sui canali digitali sono piuttosto differenziate per genere. In Italia, così come in media nei paesi OCSE, le ragazze trascorrono maggior tempo dei ragazzi in chat (circa il 90 per cento delle ragazze e 84 per cento dei ragazzi) e nell'utilizzo di social (circa il 73 per cento delle ragazze e il 63 per cento dei ragazzi). Invece sono principalmente i ragazzi a utilizzare dispositivi digitali per giochi on line (circa il 29 per cento dei ragazzi e il 18 per cento delle ragazze gioca via *social network*, il 48 per cento dei ragazzi e il 32 per cento delle ragazze gioca a giochi individuali, e il 53 per cento dei ragazzi e il 13 per cento delle ragazze si dedica a giochi collettivi on line) (Figura I.IV.I.2).

[214] L'indice di competenza percepita è costruito in base alle seguenti affermazioni: "sono un buon lettore", "sono capace di comprendere testi difficili" "leggo in maniera fluente". L'indice è standardizzato con media pari a 0 e una deviazione standard pari a 1 sull'insieme dei paesi OCSE.

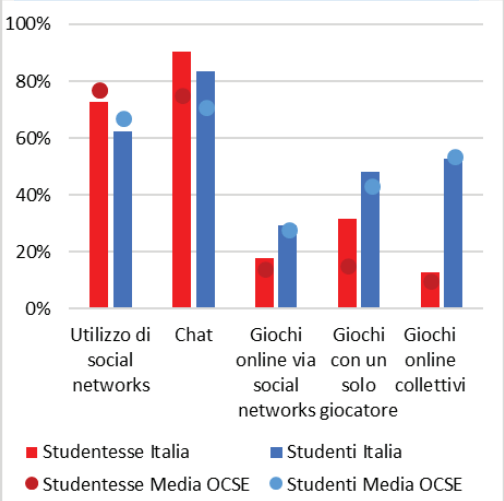
[215] L'indice di difficoltà percepita nella lettura è costruito in base alle seguenti affermazioni: "ho sempre avuto difficoltà nella lettura", "ho bisogno di leggere un testo più volte prima di comprenderlo integralmente", "ho difficoltà a rispondere a domande inerenti un testo". L'indice è standardizzato con media pari a 0 e una deviazione standard pari a 1 sull'insieme dei paesi OCSE.

[216] L'indice di utilizzo di dispositivi digitali al di fuori della scuola tutti i giorni o quasi per piacere è costruito in base alle seguenti informazioni: "giocare a giochi individuali", "giocare a giochi collettivi", "utilizzo di e-mail", "chattare", "utilizzo di social networks", "giocare a giochi on line via social networks", "navigare in internet per divertimento", "leggere notizie su internet", "ottenere informazioni pratiche in internet", "scaricare film, musica, giochi e software", "caricare contenuti per condivisione", "scaricare nuove app su dispositivi mobili". L'indice è standardizzato con media pari a 0 e una deviazione standard pari a 1 sull'insieme dei paesi OCSE.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

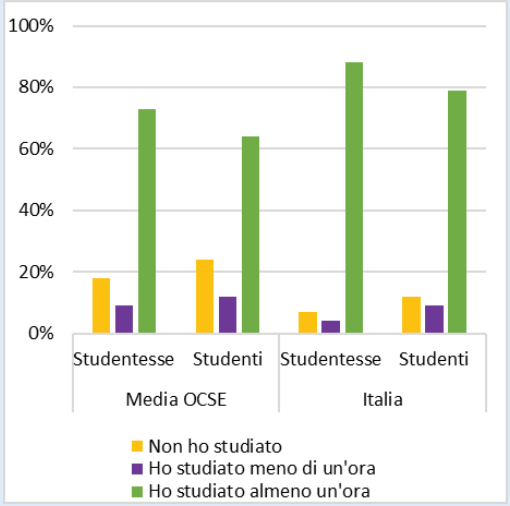
La dedizione allo studio fuori dalla scuola è anch'esso connotato dal genere degli adolescenti: in media nei paesi OCSE, il 73 per cento delle ragazze ha riferito di aver studiato a casa il giorno precedente almeno un'ora contro il 64 per cento dei ragazzi. Solo il 18 per cento delle ragazze ha dichiarato di non aver studiato affatto, contro il 24 per cento dei ragazzi. In Italia il tempo dedicato allo studio appare superiore per tutti, ma rimane il maggiore zelo delle ragazze; l'88 per cento dice di aver studiato almeno un'ora contro il 79 per cento dei ragazzi. Analogamente i ragazzi più frequentemente delle ragazze dicono di non aver studiato (12 per cento dei ragazzi e il 7 per cento delle ragazze) (Figura I.V.I.3).

Figura I.V.I.2 Percentuale di studenti/esse di quindici anni che ogni giorno o quasi ogni giorno utilizzano dispositivi digitali nel tempo libero.



Fonte: OCSE, PISA 2018 Database, Tavola II.B1.8.6

Figura I.V.I.3 Percentuale di studenti/esse di quindici anni in base al tempo dedicato allo studio a casa il giorno precedente la rilevazione. Anno 2018.



Fonte: OCSE, PISA 2018 Database, Tavola II.B1.8.13

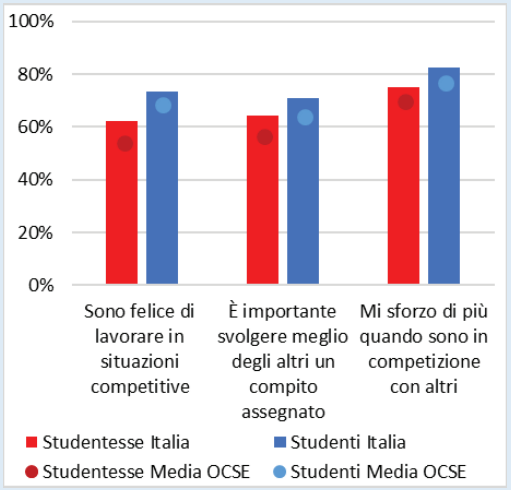
La motivazione a raggiungere i propri obiettivi è spesso un fattore di successo. Infatti, in generale, individui con meno talento, ma con una maggiore motivazione a raggiungere i propri obiettivi hanno maggiore probabilità di avere successo. La motivazione può derivare da fattori quali l'interesse personale per il compito stesso, condizionamenti esterni legati per esempio a preoccupazioni sociali come la voglia di ricompense, i buoni voti o il non voler deludere i genitori.

In generale **i ragazzi mostrano un atteggiamento più competitivo delle ragazze**[217], in Italia come nella maggior parte degli altri paesi OCSE. Circa il 73 per cento dei ragazzi dichiara di aver piacere a lavorare in situazioni di competizione con gli altri, l'82 per cento dichiara di sforzarsi maggiormente quando si è in competizione con gli altri, e per il 71 per cento dei ragazzi è importante svolgere meglio degli altri un compito assegnato. Per le ragazze le percentuali riportate sono inferiori di circa dieci punti percentuali per ciascun ambito (rispettivamente 62 per cento, 75 per cento e 64 per cento) (Figura I.V.I.4).

[217] L'indice di attitudine alla competizione è costruito in base alle seguenti affermazioni: "sono felice di lavorare in situazioni competitive", "per me è importante svolgere meglio degli altri un compito assegnato", "mi sforzo di più quando sono in competizione con altri". L'indice è standardizzato con media pari a 0 e una deviazione standard pari a 1 sull'insieme dei paesi OCSE.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura I.V.I.4 Percentuale di studenti/esse di quindici anni in base al loro atteggiamento verso la competizione. Anno 2018.



Fonte: OCSE, PISA 2018 Database, Tavola II.B1.8.14.

Per quanto concerne le aspettative di carriera, percentuali simili di ragazzi e ragazze si aspettano di lavorare in ambiti scientifici a trent'anni (circa il 31,7 per cento ragazzi e il 25,2 per cento delle ragazze in Italia). Tuttavia, suddividendo le professioni scientifiche, in Italia - in maniera pressoché analoga ai valori media OCSE - il 13 per cento dei ragazzi ma solo il 6 per cento delle ragazze si aspetta di lavorare in ambito scientifico e ingegneristico (per esempio, ingegneri, architetti, fisici, astronomi). Anche le aspettative di lavorare in professioni legate alle ICT sembrano essere fortemente connesse al genere maschile. Solo una piccola percentuale di ragazze – 4 per cento - ha riferito di voler lavorare come sviluppatore di software o programmatore di applicazioni rispetto al 7 per cento di ragazzi. Anche nella categoria delle professioni tecniche legate al mondo scientifico (quali, ad esempio, tecnici di ingegneria elettrica e delle telecomunicazioni) dichiarano di volervi accedere circa il 2 per cento dei ragazzi e lo 0,3 per cento delle ragazze. Diversamente, se si considerano le professioni sanitarie, sia nei paesi OCSE che in Italia il divario è a vantaggio delle donne. Infatti, solo l'8 per cento dei ragazzi ma ben il 23 per cento delle ragazze ha aspettativa di lavorare come medico, infermiere, veterinario o fisioterapista in media nei paesi OCSE mentre in Italia si osserva un divario di genere inferiore con il 9 per cento dei ragazzi e il 18 per cento delle ragazze che vedono un loro futuro in ambiti sanitari (Figura I.IV.I.5).

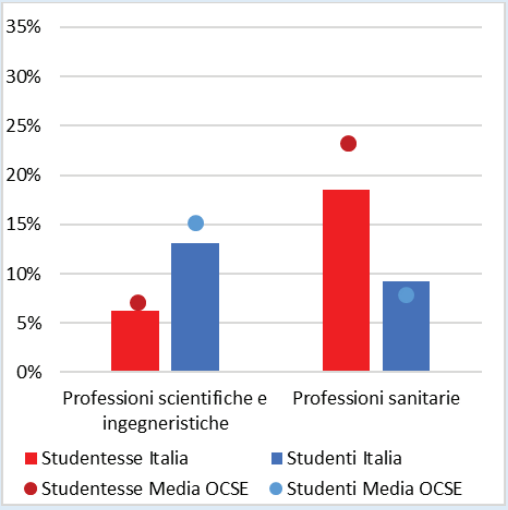
Le aspettative degli adolescenti sul lavoro futuro cambiano, tuttavia, quando si considerando solo gli studenti che hanno raggiunto livelli elevati di competenza in matematica e/o scienze[218]. In questo caso, in media nei paesi OCSE come in Italia, raddoppiano coloro che si vedono nell'ambito scientifico e ingegneristico. Aumenta, tuttavia, anche il divario di genere: solo il 14 per cento delle ragazze ma più del 26 per cento dei ragazzi si aspetta di lavorare nell'ambito scientifico e ingegneristico nella media OCSE e sono rispettivamente 12 per cento contro il 26 per cento in Italia. Parallelamente, diminuisce la quota di coloro che aspettano un'occupazione in ambito sanitario ma rimane intatto il divario di genere: nei paesi OCSE il 30 per cento delle ragazze contro il 12 per cento

[218] Si considerano gli studenti che hanno raggiunto almeno il livello minimo di competenza (livello 2) nelle tre materie chiave dell'indagine PISA (lettura, matematica e scienze) e un livello di competenza pari a 5 o superiore in matematica e/o scienze.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

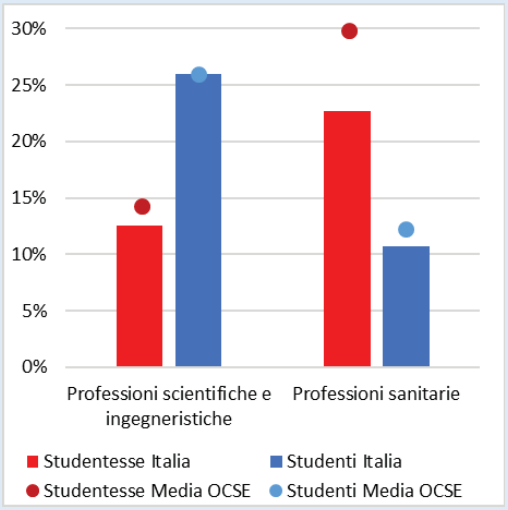
dei ragazzi si immaginano medici, infermieri, veterinari o fisioterapisti e sono rispettivamente il 23 per cento e l'11 per cento in Italia (Figura I.V.I.6).

Figura I.V.I.5 Percentuale di studenti/esse di quindici anni che si aspettano di lavorare in ambiti scientifici e ingegneristici e delle professioni sanitarie. Anno 2018.



Fonte: OCSE, PISA 2018 Database, Tavola II.B1.8.19.

Figura I.V.I.6 Percentuale di studenti/esse di quindici anni con competenze elevate in matematica e/o scienze che si aspettano di lavorare in ambiti scientifici e ingegneristici e delle professioni sanitarie. Anno 2018.



Fonte: OCSE, PISA 2018 Database, Tavole II.B1.8.22 e II.B1.8.23.

In Italia le competenze finanziarie degli studenti quindicenni si sono ridotte negli ultimi anni e lo svantaggio delle ragazze in questo campo è peggiorato. Al contrario, in media nei paesi OCSE il punteggio di ragazzi e ragazze è in crescita e il divario di genere rimane molto basso.

Gli studenti quindicenni si avvicinano alla fine della scuola dell'obbligo e si trovano ad affrontare scelte o prendere decisioni finanziarie che possono avere conseguenze significative per la vita adulta. Essi sono, peraltro, consumatori di servizi e in quanto tali compiono scelte, come quelle relative ai piani di telefonia mobile, all'utilizzo di un conto di risparmio, agli acquisti *on-line*, che implicano valutazioni di natura finanziaria.

I dati OCSE - PISA sulle **competenze finanziarie**[219] indicano che nel 2018 , in media, nei 13 paesi OCSE che hanno partecipato alla rilevazione, poco più di uno studente su due (54 per cento) è

[219]Dal 2012 l'indagine OCSE-PISA include una prova opzionale relativa all'alfabetizzazione finanziaria (*financial literacy*). L'Italia ha aderito al modulo nel 2012 e per le edizioni successive del 2015 e 2018. La relazione completa sulle competenze finanziarie nel 2018 (PISA 2018 Results – Volume IV – *Are Students Smart about Money?*) è disponibile al link:http://www.oecd.org/daf/pisa-2018-results-volume-iv-48ebd1ba-en.htm.; per una sintesi sui risultati italiani è possibile consultare il Rapporto dell'istituto INVALSI al seguente link: https://www.invalsi.it/invalsi/ri/pisa2018/rfl/Rapporto%20Financial%20Literacy%20PISA%202018.pdf .
Nel 2018, 20 paesi (13 paesi OCSE e 7 paesi partner) hanno partecipato al modulo specifico: Australia, Province Canadesi, Cile, Estonia, Finlandia, Italia, Lettonia, Lituania, Polonia, Portogallo, Slovacchia, Spagna, Stati Uniti, Brasile, Bulgaria, Georgia, Indonesia, Perù, Russia, Serbia. Il campione è composto da circa 117.000 studenti, rappresentativi di circa 13,5 milioni e mezzo di quindicenni nelle scuole dei paesi ed economie partecipanti. In Italia hanno partecipato 9.122 studenti, rappresentativi di un totale di più di 500.000 studenti quindicenni italiani frequentanti licei, istituti tecnici,

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

titolare di un conto corrente bancario, il dato scende a circa quattro su dieci (44 per cento) in Italia. Inoltre, in media nei paesi OCSE poco meno di uno studente su due (45 per cento) è titolare di una carta di pagamento o di debito contro i quattro studenti su dieci in Italia (41 per cento).

L'alfabetizzazione finanziaria - oggetto delle rilevazioni OCSE - è intesa come il processo per mezzo del quale i consumatori di prodotti finanziari migliorano la loro comprensione su prodotti, concetti e rischi finanziari e, attraverso l'informazione, l'istruzione e consigli oggettivi, sviluppano le capacità e la fiducia nella propria consapevolezza dei rischi e delle opportunità finanziarie, di sapere dove chiedere aiuto, e intraprendere altre azioni efficaci per migliorare il proprio benessere economico. L'indagine cerca di misurare la capacità degli studenti quindicenni di applicare conoscenze e competenze finanziarie, ma anche di analizzare, ragionare e comunicare in modo efficace mentre pongono, risolvono e interpretano i problemi di natura finanziaria in una varietà di situazioni.

Relativamente alla media degli altri paesi di economia avanzata, le competenze finanziarie degli studenti quindicenni italiani si sono ridotte tra il 2015 e il 2018 scendendo da 489 punti a 484 punti per i ragazzi e da 478 punti a 469 punti per le ragazze. A livello medio OCSE invece si è osservato un incremento delle competenze finanziarie da 472 punti a 506 punti per i ragazzi e da 481 punti a 503 punti per le ragazze.

Nel primo ciclo di rilevazione del 2012, a livello medio OCSE, non si osservavano differenze di genere nel livello di alfabetizzazione finanziaria dei quindicenni. Con un punteggio complessivo pari a 470 per i ragazzi e 462 per le ragazze (contro 497 punti della media OCSE), l'Italia, era l'unico paese a mostrare un divario significativo a favore dei ragazzi (8 punti). Nel 2015, a livello medio OCSE, vengono rilevate alcune differenze di genere, ma queste sono complessivamente a favore delle ragazze (con un punteggio pari a 481 contro 472 dei ragazzi). L'Italia continua a essere l'unico paese in cui gli studenti mostrano un livello di competenze finanziarie superiori rispetto alle studentesse (489 punti contro 478).

Nel 2018, in Italia cresce il vantaggio dei ragazzi che conseguono un punteggio in termini di competenze finanziarie pari a 484, contro i 468 punti delle ragazze. A livello medio OCSE - per la prima volta – si osserva una situazione in cui i ragazzi superano le ragazze, sebbene di soli 3 punti (rispettivamente 506 punti e 503 punti). Nel 2018 solo in sei paesi il divario di genere è rilevante: in tre a svantaggio dei ragazzi (Bulgaria, Georgia, Indonesia) e in tre a svantaggio delle ragazze (Italia, Perù e Polonia). Livelli di divario particolarmente elevati ma con uno svantaggio degli studenti rispetto alle studentesse si riscontrano in Bulgaria (19 punti) e Indonesia (18 punti) (Figura 1.5.17).

Nella situazione attuale, il **19,8 per cento degli studenti quindicenni in Italia non è in grado di applicare le proprie conoscenze a prodotti finanziari comunemente utilizzati** o prendere decisioni in contesti immediatamente rilevanti per loro (ottengono punteggi inferiori al livello 2 della scala di competenze[220]). Le **studentesse** non raggiungono questo livello minimo nel **22 per cento** dei casi. A livello medio OCSE, la percentuale di quindicenni che mostrano le stesse difficoltà sono inferiori, pari al 17,6 per cento dei ragazzi e al 16,1 per cento delle ragazze.

Solo il 5,9 per cento i ragazzi e il 3,1 per cento delle ragazze in Italia è in grado di applicare la comprensione di una vasta gamma di termini e concetti di tipo finanziario a contesti che possono

istituti professionali e centri di formazione professionale. Il campione era, inoltre, rappresentativo di cinque macro-aree geografiche: Nord Ovest, Nord Est, Centro, Sud e Sud Isole.

[220]Gli studenti/studentesse sotto al livello 2 della scala di competenza non sanno, per esempio, riconoscere il valore di un budget semplice e interpretare le caratteristiche fondamentali di documenti finanziari di uso quotidiano. Non sanno applicare singole operazioni numeriche di base, inclusa la divisione, per rispondere a domande in ambito finanziario. Non mostrano una comprensione delle relazioni tra diversi elementi finanziari, come l'importo dell'utilizzo e dei costi sostenuti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

diventare rilevanti per la loro vita a lungo termine (ottengono punteggi pari o superiori al livello 5 nella scala di competenze[221]); il divario di genere è più contenuto di quello medio OCSE tuttavia si ottengono risultati inferiori (media OCSE pari a 10,7 per cento per i ragazzi e 7,7 per cento delle ragazze) (Figura 1.5.18).

Le competenze finanziarie di studenti e studentesse quindicenni sono superiori nel Nord dell'Italia e il divario di genere è pronunciato in tutte le macro aree.

Tendenzialmente in tutte le macro aree geografiche del paese i ragazzi mostrano una maggior padronanza delle informazioni di natura finanziaria rispetto alle ragazze, con una differenza statisticamente significativa nel Nord Ovest (21 punti), nel Sud (16 punti) e nelle Isole (15 punti)[222].

I quindicenni in grado di confrontarsi con compiti di maggiore complessità sono concentrati a Nord dove la percentuale di studenti e studentesse con risultati al livello 5 o superiore nella scala di competenze è quasi pari a quello medio OCSE (rispettivamente 9,2 e 4,2 per cento). In tutte le macro-aree del paese, la quota dei ragazzi più performanti è circa il doppio rispetto alle ragazze (Figura 1.5.19). Allo stesso modo, il Mezzogiorno vede la maggiore percentuale di quindicenni con scarse capacità finanziarie con circa il 30 per cento degli studenti e il 32,6 per cento delle studentesse che non raggiunge nemmeno il livello 2 nelle Isole e il 25,4 per cento degli studenti e il 30,6 per cento delle studentesse nel Sud. La quota di coloro che sono in difficoltà ad applicare concetti finanziari a Sud è quasi il doppio che nel Nord e il divario di genere tra i meno performanti, presente in tutte le macro-aree, è meno accentuato che tra coloro che mostrano livelli di eccellenza (Figura 1.5.20).

Nei licei si ottengono i risultati migliori sia per i ragazzi che per le ragazze, ma allo stesso tempo si registra un divario a svantaggio delle ragazze maggiore rispetto a quello degli altri istituti.

La padronanza di informazioni e concetti di natura finanziaria è correlata alla tipologia di scuola secondaria frequentata e più presente nei licei. Tuttavia, il vantaggio dei maschi tende ad aumentare tra studenti e scuole con risultati medi migliori.

Il **divario di genere nelle competenze finanziarie** è, infatti, **più rilevante nei licei** che nelle altre tipologie di scuole (38 punti contro 15 punti negli istituti tecnici e nessuna differenza significativa negli istituti e nella formazione professionale). Nei licei, i ragazzi in grado di applicare una vasta gamma di termini e concetti di tipo finanziario a contesti rilevanti (dal livello 5 in su) sono quasi tre volte le ragazze (11,5 per cento contro il 4,3 per cento). Invece, tra coloro che hanno difficoltà ad utilizzare informazioni finanziarie anche per prendere decisioni finanziarie in contesti immediatamente rilevanti (sotto il livello 2), le ragazze sono circa il doppio rispetto ai ragazzi (13,1 per cento contro il 6,2 per cento dei ragazzi).

Negli istituti tecnici, la differenza di genere è inferiore ma sempre più elevata tra gli studenti con risultati migliori (3,2 per cento dei ragazzi e 1,8 per cento delle ragazze raggiungono elevate competenze finanziarie mentre il 17 per cento dei ragazzi e il 20 per cento delle ragazze si collocano al livello minimo di competenze). Negli istituti professionali e nella formazione professionale le competenze finanziarie di tutti è decisamente bassa. Hanno capacità eccellenti negli istituti

[221]Gli studenti/studentesse dal livello 5 in su, sanno analizzare prodotti finanziari complessi e prendere in considerazione le caratteristiche di documenti finanziari che sono rilevanti ma non esplicite e immediatamente evidenti, quali i costi di transazione. Sanno lavorare con un alto livello di precisione e risolvere problemi finanziari che non sono di routine. Sanno descrivere le possibili conseguenze di decisioni finanziarie, mostrando una comprensione di un panorama finanziario più ampio, come la tassa sul reddito.

[222]Rispetto alle competenze finanziare rilevate dall'indagine OCSE-PISA nel 2012 e 2015, si può notare che il vantaggio dei ragazzi rispetto alle ragazze risulta nel 2018 significativo in un numero maggiore di aree del paese.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

professionali solo lo 0,8 per cento dei ragazzi e 0,3 per cento delle ragazze, mentre quasi la metà degli studenti e delle studentesse non raggiunge nemmeno il livello di competenza minime. Nella formazione professionale le ragazze hanno un leggero vantaggio tra gli studenti meno bravi (51,3 per cento dei ragazzi e 48,3 per cento delle ragazze) che tuttavia sembra cambiare a favore dei ragazzi quando si guarda agli studenti più bravi (0,2 per cento dei ragazzi e 0,1 per cento delle ragazze) (Figure 1.5.21 – 1.5.22).

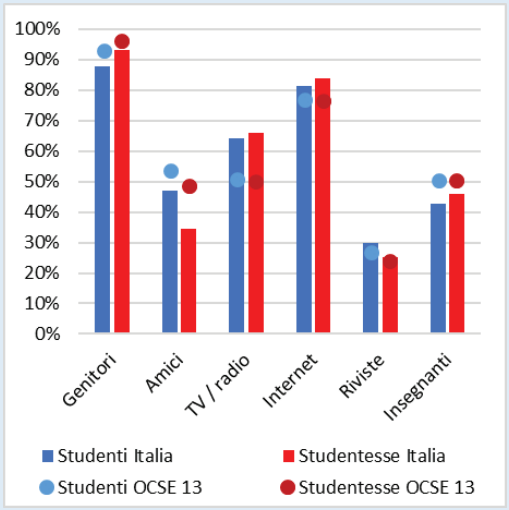
Vi sono diversi canali attraverso cui i giovani possono essere interessati a concetti di natura finanziaria e a informazioni relative a spese, risparmi, operazioni bancarie e investimenti. Nei paesi OCSE le principali fonti sono i genitori e internet, di gran lunga più rilevanti rispetto a docenti, amici, televisione o radio e riviste. Vi sono tuttavia differenze di genere nella propensione ad utilizzare alcune fonti rispetto ad altre e conoscerle può favorire la definizione di interventi mirati a rafforzare le competenze finanziarie delle ragazze o dei ragazzi (Riquadro I.IV.II). Il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria, istituito nel 2016, è attivo in questo campo e promuove iniziative di educazione finanziaria rivolte all'intera popolazione italiana, ma anche specificatamente rivolte a gruppi vulnerabili, quali le donne (Riquadro I.V.III).

Riquadro I.V.II Canali di informazione e famigliarità dei giovani con concetti finanziari.

Nel 2018, circa il 94 per cento degli studenti quindicenni dell'area OCSE ha indicato i genitori come principale fonte d'informazione sulla finanza e a questa seguono i siti internet (77 per cento). In Italia, la rete assume un ruolo maggiore rispetto ad altri paesi, tenuto conto del fatto che i ragazzi che consultano internet per avere informazioni su argomenti finanziari raggiungono l'83 per cento e il 90 per cento si rivolge ai genitori. Le ragazze si rivolgono in misura maggiore ai genitori (circa 88 per cento dei ragazzi e 93 per cento delle ragazze) mentre i ragazzi tendono più frequentemente a rivolgersi anche agli amici (47 per cento dei ragazzi e 34 per cento delle ragazze) o a consultare riviste (30 per cento dei ragazzi e 25 per cento delle ragazze) o seguire programmi tv e radio (64 per cento dei ragazzi e 66 per cento delle ragazze). La rete internet e i docenti vengono invece consultati in percentuale simile tra ragazzi e ragazze (rispettivamente 81 per cento dei ragazzi e 84 per cento delle ragazze per la rete e 43 per cento dei ragazzi e 46 per cento delle ragazze per gli insegnanti) (Figura I.V.II.1).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

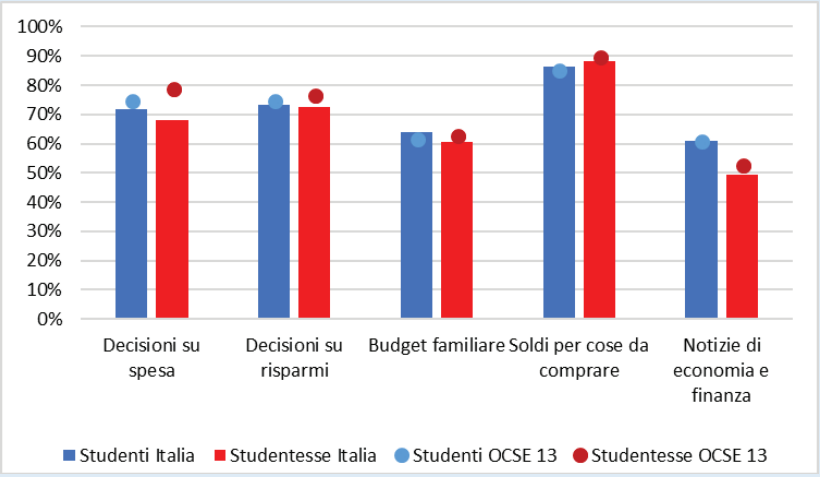
Figura I.V.II.1 Percentuale di studenti di quindici anni in base alle fonti da cui ottengono le informazioni di cui hanno bisogno su questioni finanziarie. Anno 2018.



Fonte: Database INVALSI OCSE PISA 2018, Tabella 3.2_naz

Gli argomenti di cui i ragazzi parlano con i genitori, tutori o parenti almeno una volta al mese sono relative a decisioni di spesa o di risparmio, il budget familiare, i soldi per le cose che si vuole comprare, le notizie di economia e la finanza. In Italia i ragazzi affrontano in misura maggiore rispetto alle ragazze il tema delle proprie decisioni di spesa (72 per cento dei ragazzi e il 68 per cento delle ragazze), del budget familiare (64 per cento dei ragazzi e 60 per cento delle ragazze) e soprattutto le notizie relative l'economia e la finanza (61 per cento dei ragazzi e 49 per cento delle ragazze) (Figura I.V.II.3).

Figura I.V.II.3 Percentuale di studenti di quindici anni che parlano dei seguenti argomenti con i genitori, tutori o parenti almeno una volta al mese. Anno 2018.



Fonte: Database INVALSI OCSE PISA 2018, Tabella 3.6_naz

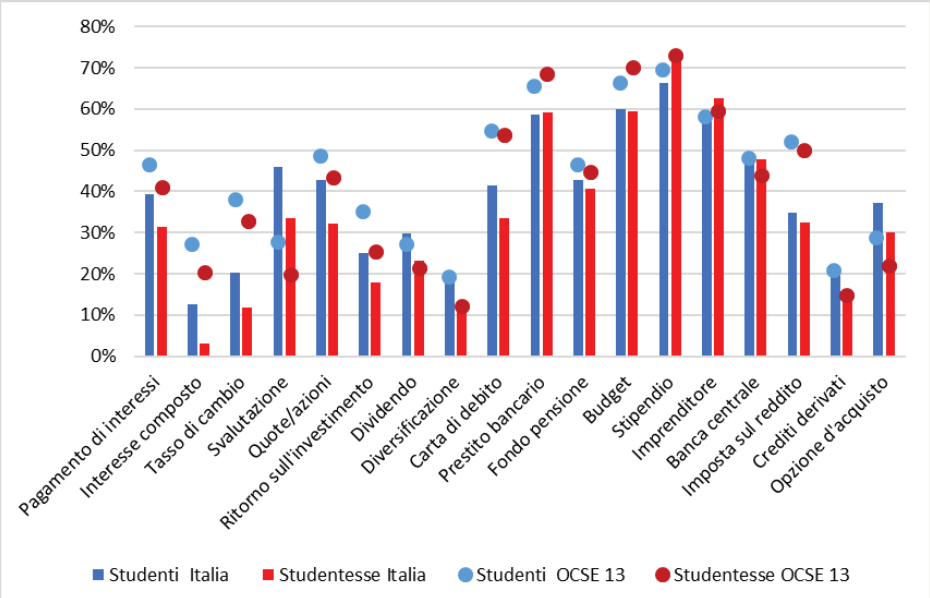
Per comprendere il livello di familiarità con concetti di tipo economico e finanziario degli studenti quindicenni, agli stessi è stato chiesto di indicare se negli ultimi dodici mesi antecedenti la rilevazione avessero sentito parlare o avessero imparato a scuola specifici termini relativi al mondo

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

economico e finanziario, come pagamento di interessi, interesse composto, tasso di cambio, svalutazione, quote/azione, ritorno sull'investimento, dividendo, diversificazione, carta di debito, prestito bancario, fondo pensione, budget, stipendio, imprenditore, banca centrale, imposta sul reddito, crediti derivati, opzione d'acquisto. In media nell'area OCSE gli studenti conoscono il significato di 7,3 termini su 18, mentre in Italia il dato scende a 6,4. Si ha una maggiore familiarità con Il termine "stipendio" (media OCSE 71 per cento, Italia 69 per cento) mentre quello che si conosce di meno è "interesse composto" in Italia (media OCSE 24 per cento, Italia 9 per cento) e "diversificazione" a livello medio OCSE (media OCSE 16 per cento; Italia 16 per cento).

Tra i ragazzi e le ragazze vi è una differenza a svantaggio delle ragazze relativamente alla familiarità con tali concetti sia in media nei paesi OCSE partecipanti alla rilevazione (7,6 per i ragazzi e 7 per le ragazze) che in Italia (6,8 per i ragazzi e 6,1 per le ragazze). In particolare, le ragazze nel nostro paese conoscono meno dei ragazzi il significato di 11 termini; gli unici termini che appaiono più familiari alle studentesse rispetto agli studenti sono "stipendio" (72 per cento delle ragazze lo ha sentito a scuola e sa cosa significa contro il 66 per cento dei ragazzi) e "imprenditore" (63 per cento delle ragazze contro il 59 per cento dei ragazzi), mentre non vi è una differenza significativa di genere per i concetti come "prestito bancario", "fondo pensione", "budget", "banca centrale" e "imposta sul reddito"(Figura I.V.II.4).

Figura I.V.II.4 Percentuale di studenti di quindici anni che hanno imparato qualcosa sui seguenti termini a scuola negli ultimi 12 mesi e sanno che cosa significano. Anno 2018.



Fonte: Database INVALSI OCSE PISA 2018, Tabella 4.4_naz

Riquadro I.V.III Iniziative destinate al mondo femminile del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria.

Il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria, istituito con l'art. 24 bis del Decreto legge n. 237 del 2016 , nell'attuare la "*Strategia nazionale per*

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale"[223], promuove e coordina iniziative di educazione finanziaria rivolte all'intera popolazione italiana, ma anche specificatamente rivolte a gruppi vulnerabili, quali le donne. Un'apposita sezione della Strategia e del piano di attuazione della stessa, prevede espressamente che il Comitato intervenga per promuovere, rafforzare e coordinare le attività di educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale destinate al mondo femminile.

Il problema del basso livello di educazione finanziaria della popolazione italiana è radicato e complesso. Nel nostro paese esiste, inoltre, una disparità di genere in materia di educazione finanziaria già tra studenti di 15 anni, come rilevato dai dati della rilevazione OCSE-PISA 2012 e 2015 e riconfermato dai dati PISA 2018.

Un recente rapporto Consob su ''L'approccio alla finanza e agli investimenti delle famiglie italiane"[224] rileva che il **74 per cento dei decisori finanziari è costituito da uomini**, solo il 26 per cento delle donne prende decisioni di natura finanziaria per il nucleo familiare e **solo il 14 per cento delle donne prende decisioni di carattere finanziario in autonomia** senza prima consultare il *partner*.

Inoltre, il rapporto COVIP[225] indica che **le donne investono meno in previdenza integrativa** rispetto agli uomini; tutti fattori, questi, che indicano come nel nostro Paese la popolazione femminile sia più vulnerabile e a maggior rischio di povertà nella vecchiaia.

I dati confermano, dunque, che in Italia il problema della disparità di genere, anche in materia di educazione finanziaria, persiste ed è grave. Il Comitato riconosce questa disparità di genere e, sin dalla sua istituzione nel 2017, si è adoperato per promuovere e coordinare attività e iniziative di educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale a favore del mondo femminile.

In linea con la Strategia nazionale e conformemente agli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 (Obiettivo n. 5), il Comitato intende promuovere e coordinare iniziative di educazione finanziaria per il mondo femminile con l'obiettivo di:

- raggiungere questo gruppo vulnerabile con campagne *ad hoc* che abbiano un linguaggio rigoroso, ma al tempo stesso chiaro e facilmente comprensibile;

- aumentare le conoscenze e la consapevolezza delle ragazze e delle donne in materia finanziaria, assicurativa e previdenziale, in modo da accrescerne la capacità di effettuare delle scelte di finanza personale consapevoli e sostenibili nel tempo, sia per sé che per la propria famiglia;

- contribuire a ridurre le disparità di genere esistenti in tema di educazione e inclusione finanziaria, per garantire la piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

Le principali iniziative realizzate nel 2019 sono le seguenti:

I Il "Mese dell'Educazione Finanziaria"

Il Mese dell'Educazione Finanziaria è una manifestazione promossa dal Comitato e che si svolge nel mese di ottobre di ogni anno. La prima edizione, lanciata nell'ottobre 2018, ha subito registrato grande interesse con la partecipazione di quasi 200 soggetti promotori di oltre 350 eventi gratuiti

[223] Adottata per il triennio 2017-2019, ai sensi dell'art. 24 bis del decreto legge 237 del 2016, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, d'intesa con il Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca.

[224] CONSOB, (2019) "*Report on financial investments of Italian households Behavioural attitudes and approaches*" http://www.consob.it/documents/46180/46181/rf2019.pdf/b3a1763b-a869-4aca-8930-9ae370a0aa90

[225] COVIP, (2020) "Relazione per l'anno 2019", https://www.covip.it/wp-content/files_mf/1592977502ConsderazionidelPresidente24giu2020.pdf

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

sui temi dell'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale che si sono svolti in 120 città di Italia. Di questi, circa 60 erano dedicati alle donne.

L'edizione 2019 del Mese dell'Educazione Finanziaria ha visto la realizzazione (grazie alle attività di coordinamento e promozione del Comitato) di ben 602 iniziative di educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale in tutto il territorio nazionale. Le iniziative rivolte a un pubblico femminile sono state oltre 60, di cui molte dedicate direttamente alle donne, altre rivolte in generale alle famiglie, quindi solo indirettamente alle donne, ma con tematiche di particolare rilevanza per il mondo femminile, come la pianificazione del budget familiare. Inoltre, se si considerano tra tutti gli eventi del Mese anche quelli dedicati agli adulti e/o all'imprenditoria femminile, l'azione di sensibilizzazione sui temi di educazione finanziaria nei confronti delle donne può considerarsi ben più elevata.

Oltre al Comitato, le iniziative sono state promosse anche da soggetti terzi quali enti pubblici e privati, scuole e università, enti locali e organizzazioni non-profit, associazioni professionali e associazioni di consumatori, teatri, musei, etc. Tante sono state le modalità con cui sono stati affrontati temi come l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale (seminari, incontri, workshop, lezioni frontali e lezioni spettacolo, ma anche giochi, quiz, caccie al tesoro, cineforum, rappresentazioni teatrali).

Per il dettaglio sulle singole iniziative dedicate alle donne si rinvia al calendario del Mese dell'educazione finanziaria 2019[226].

II Collaborazione con l'Associazione Susan G. Komen Italia

Il Comitato e l'Associazione Susan G. Komen Italia, organizzazione impegnata da 20 anni nella lotta ai tumori al seno su tutto il territorio nazionale, hanno sottoscritto nel 2019 un **protocollo d'intesa** per contribuire a superare le diseguaglianze legate al genere e favorire l'*empowerment* delle donne, per una piena e più consapevole partecipazione alla vita economica e sociale del Paese.

L'impegno comune è volto a promuovere iniziative congiunte per accrescere la cura delle donne verso il proprio futuro, promuovendone il benessere fisico, ma anche la serenità finanziaria che si conquista innalzando le proprie conoscenze nel campo degli strumenti finanziari, assicurativi e previdenziali che tutelano, ad esempio, dagli imprevisti collegati alla salute. Nell'ambito del protocollo è prevista anche la conduzione di progetti di ricerca scientifica su donne, salute ed educazione finanziaria curati dai centri di competenza delle istituzioni membri del Comitato e il Polo Donna della Fondazione Policlinico Universitario A. Gemelli IRCCS di Roma. È stato, infine, definito i un programma di *mentoring*, con borse di studio per volontari e staff Komen Italia per la formazione sui temi di educazione finanziaria.

L'accordo tra Comitato e Komen Italia è stato finalizzato nel contesto di una serie di progetti già realizzati congiuntamente nel 2018, sia nell'ambito del Mese dell'educazione finanziaria 2018, con interventi di formazione ai partner del Mese sull'importanza del "comunicare prevenzione", sia con la distribuzione presso le sale di attesa e presso i punti informativi Komen Italia di materiale divulgativo realizzato dal Comitato.

Una tappa della Carovana della Prevenzione di Komen Italia, che si è svolta a Sorrento il 18 marzo 2019, ha offerto la possibilità, attraverso i mezzi mobili dell'associazione, di accedere a *screening* mammografici gratuiti alle donne non ricomprese nelle iniziative di prevenzione per i tumori

[226] http://www.quellocheconta.gov.it/it/news-eventi/mese_educazione_finanziaria/2019/index.html.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

femminili del servizio sanitario regionale. L'evento ha visto la distribuzione di un *kit* informativo sui temi della salute e della prevenzione dai rischi finanziari.

Insieme a Komen, il Comitato ha inoltre partecipato alla ventesima edizione dell'iniziativa podistica *Race for the cure*, e in particolare alle manifestazioni svolte nelle città di Pescara e Bologna, dal 20 al 22 settembre, e nelle città di Matera e Brescia dal 27 al 29 settembre 2019.

Durante questi eventi il Comitato per la programmazione e l'educazione finanziaria è stato presente con una sessione educativa all'interno dell'Area Conferenze delle diverse *Race for the Cure* e ha avuto occasione di distribuire materiale informativo sull'educazione finanziaria.

III Collaborazione con Soroptimist Italia

Nel mese di ottobre 2019 il Comitato ha anche siglato un protocollo di intesa con Soroptimist International d'Italia, che ha tra le proprie finalità l'avanzamento della condizione femminile creando opportunità per migliorare anche la vita professionale delle donne, l'uguaglianza di genere e la parità dei diritti tramite la formazione delle donne. Il Comitato e Soroptimist si impegnano a collaborare per promuovere iniziative volte a diffondere tra il pubblico femminile la cultura e le competenze.

IV Iniziative di informazione destinata alle donne

Nel corso del 2019 il Comitato ha realizzato, in collaborazione con alcuni dei principali periodici del settore, una serie di iniziative finalizzate ad avvicinare il pubblico femminile al mondo dell'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale. Oltre alla stampa generalista nazionale e locale, le collaborazioni hanno riguardato giornali indirizzati specificatamente alle donne, per aumentarne la sensibilizzazione attraverso strumenti di informazione abitualmente utilizzati, con contenuti e linguaggi avvertiti ad esse come vicini. La collaborazione ha prodotto una serie di approfondimenti sulla finanza personale.

Il punto di partenza è stato un test di autovalutazione sulle conoscenze finanziarie (la "Guida all'Educazione Finanziaria", realizzata con la rivista "Donna Moderna"), per consentire alle lettrici di valutare l'adeguatezza delle proprie conoscenze finanziarie rispetto alle decisioni da prendere, da quelle più semplici come la gestione di un bilancio familiare a quelle più complesse come scegliere un mutuo o decidere come investire i risparmi.

Questi articoli sono stati un'occasione anche per far conoscere il portale del Comitato www.quellocheconta.gov.it, che utilizza un linguaggio rigoroso, ma allo stesso tempo semplice e chiaro. Riprendendo alcuni contenuti, sono state presentate alcune semplici regole di comportamento da tenere a mente per gestire con maggiore serenità i propri risparmi (come ad esempio informarsi bene, e, nel confrontare diversi prodotti, ricordarsi sempre che se un prodotto finanziario ha un rendimento più elevato significa che è più rischioso) e alcune conoscenze di base indispensabili per affrontare qualsiasi decisione finanziaria (il funzionamento del tasso di interesse semplice e di quello composto, gli effetti dell'inflazione, la diversificazione del rischio e la relazione rischio rendimento, la consapevolezza che l'allungamento della vita obbliga gli individui a fare adeguate scelte previdenziali, per avere un reddito sufficiente da anziani, e assicurative, per poter coprire spese impreviste). Alle lettrici sono stati anche forniti consigli specifici su vari aspetti delle loro finanze personali. In particolare, sono stati affrontati i seguenti temi: quali decisioni finanziarie sia opportuno prendere in coppia (come ad esempio il conto in comune), come fare un *check up* delle proprie finanze (quali entrate e quali spese considerare per capire la propria capacità di risparmio), come parlare di finanza in famiglia per insegnare ai figli come gestire il denaro nelle varie fasi della vita (dall'asilo, alle superiori fino al primo impiego), e infine come e quando scegliere un consulente finanziario e come relazionarsi con esso.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Con la testata "Oggi", la collaborazione è passata attraverso l'inserto mensile "Risparmio ed il web".

Entrambi gli strumenti hanno permesso al Comitato di fornire informazioni e suggerimenti utili per la gestione consapevole e responsabile delle proprie finanze.

All'inizio del 2020, il Comitato ha avviato una collaborazione con "D", il settimanale femminile di Repubblica, ponendo l'attenzione sull'importanza delle conoscenze finanziarie in quattro particolari momenti della vita di una donna. Inoltre, sempre tramite la collaborazione con "D", in occasione della Festa della Donna, lo scorso 8 marzo, il Comitato ha distribuito uno strumento per tenere regolarmente nota delle proprie entrate e delle proprie uscite mensili.

Risorse finanziarie dedicate alle iniziative in favore delle donne

Le spese direttamente riconducibili alla realizzazione delle iniziative sopra esposte hanno inciso, nel 2019, per circa il 5,6 per cento degli stanziamenti finanziari a disposizione del Comitato[227], con un incremento di circa punto percentuale rispetto al 2018 (circa 4,7 per cento). Complessivamente, l'impegno del Comitato a favore delle donne è stato sicuramente superiore poiché molte delle iniziative svolte non hanno avuto impatti finanziari sul bilancio dello Stato essendo realizzate in collaborazione con altri enti privati. Nel caso del Mese dell'Educazione Finanziaria, per esempio, i promotori di eventi non ricevono alcun contributo per la propria iniziativa ma il supporto del Comitato, anche in termini di visibilità e promozione nonché di messa a disposizione di *gadget* e materiali informativi, offerto indistintamente a tutti i partecipanti ammessi nel calendario.

Nella fascia di età tra i 15 e i 34 anni sono maggiormente le donne a non lavorare né studiare. Si osservano graduali miglioramenti per entrambi i generi ma la percentuale di "neet" in Italia è ancora al di sopra dei livelli osservati nel 2006.

La percentuale complessiva di giovani tra i 15 e i 34 anni in Italia non occupati né inseriti in percorsi di formazione e istruzione (cd. "neet": *Not in Education, Employment or Training*) si è ridotta, pur rimanendo a livelli superiori rispetto al 2006. Nel dettaglio, tra il 2006 e il 2014 si è registrato un incremento della percentuale di *neet* sia tra i ragazzi (dal 13,9 per cento al 26,8 per cento) che tra le ragazze (dal 24,1 per cento al 30,9 per cento); dopo il picco del 2014, la percentuale di giovani che non lavorano né studiano è in lenta riduzione e si attesta, nel 2019, al **19,9 per cento per gli uomini** e al **27,9 per cento per le donne**.

Sono maggiormente le donne tra i 15 e i 34 anni a non lavorare né studiare ma il divario rispetto agli uomini è diminuito progressivamente dai circa 13 punti percentuali del 2006 agli 8 punti percentuali del 2019. In media in Europa, la percentuale di *neet* nel 2019 è nettamente inferiore rispetto ai dati Italiani e pari a circa il 10,5 per cento per gli uomini e il 16,9 per cento per le donne, con un divario di genere pari a circa 6 punti percentuali (Figura 1.5.23).

Il numero di giovani tra i 30 e i 34 anni con titolo universitario è, invece, in costante aumento e il dato delle donne cresce più velocemente che per gli uomini.

In Italia nella fascia di età tra i 30 e i 34 anni circa una donna su 3 (33,8 per cento) e un uomo su 5 (21,6 per cento) ha, nel 2019, un titolo di studio universitario o altri titoli terziari. Si tratta di un notevole aumento nel corso degli anni, soprattutto per le giovani che erano il 21,1 per cento nel 2006 contro il 14,2 per cento degli uomini nella stessa fascia d'età (Figura 1.5.24).

[227] Si tratta delle risorse stanziate sul capitolo 1407/01 "spese per le attività del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

La percentuale di giovani con almeno un titolo universitario, sempre in crescita nell'ultimo decennio, è tuttavia in leggera flessione rispetto al 2018 (34 per cento per le donne e 21,7 per cento per gli uomini nel 2018). Si tratta per altro, tutt'oggi, di valori **decisamente al di sotto della media dei paesi europei** (UE-28) dove nel 2019 circa una donna su due e un uomo su 3 hanno un titolo di istruzione terziaria.

I corsi di laurea a prevalenza femminile sono quelli inerenti le discipline umanistiche e sociali, al contrario i corsi STEM sono caratterizzati principalmente da iscritti maschi. Le discipline STEM sono scelte dalle ragazze solo in via residuale, sebbene via sia un aumento graduale.

Nell'anno accademico 2018-2019 tra tutti i corsi di laurea il 46,2 per cento prevede una prevalenza di iscritti donne, contro il 27,5 per cento dei corsi a prevalenza maschile. La restante parte può essere considerata neutrale. Suddividendo i corsi di laurea per ambiti disciplinari si nota come per le **discipline umanistiche e sociali**[228] il **61 per cento** dei corsi è frequentato in prevalenza da ragazze e solo il **12,6 per cento** dei corsi è a prevalenza maschile. Nelle **discipline STEM**[229] si osserva esattamente il contrario; il **51,5 per cento** dei corsi è a prevalenza maschile contro il **21,1 per cento** di quelli a prevalenza femminile. Nelle altre discipline[230] l'andamento segue quello più generale caratterizzato da una prevalenza di donne nei corsi di laurea (Figura 1.5.25).

Il numero di iscritti a classi di laurea triennali, magistrali e ciclo unico ha seguito un andamento altalenante nel corso degli anni accademici dal 2012/2013 al 2018/2019 sia per i ragazzi che per le ragazze. A una lieve flessione degli iscritti dall'anno accademico 2013/2014 al 2015/2016, segue una graduale ripresa negli anni successivi soprattutto per gli studenti maschi. Infatti, il numero degli iscritti da circa 1,7 milioni nel 2012/2013 (di cui circa 985 mila studentesse e 746 mila studenti) scende a circa 1,6 milioni nel 2015/2016 (di cui 925 mila studentesse e 729 mila studenti) per raggiungere risultati simili al primo anno di osservazione nel 2018/2019 (circa 954 mila studentesse e 767 mila studenti). Nell'anno accademico 2018/2019 **il 55,4 per cento degli iscritti è di genere femminile** contro il 44,6 per cento degli studenti maschi. Sia tra gli iscritti uomini che tra le donne si opta principalmente per corsi di laurea in discipline umanistiche e sociali (il 43 per cento fra gli uomini e il 60,6 per cento fra le donne); il 38,6 per cento degli studenti maschi sceglie invece discipline STEM e la restante parte è indirizzata verso discipline legate ai servizi (18,4 per cento). Tra le studentesse viceversa la scelta ricade su corsi di laurea legati ai servizi e benessere (21,5 per cento) e solo in via residuale nelle discipline STEM (17,8 per cento). Lo stesso andamento si osserva anche negli anni accademici precedenti il 2018/2019 (Figura 1.5.26).

Anche il numero di uomini e donne che conseguono il titolo di laurea dopo una breve flessione negli anni 2014 e 2015 torna a crescere e raggiunge livelli leggermente superiori a quelli di prima osservazione. Nel 2012 infatti, circa 123 mila uomini e 179 mila donne conseguono il titolo di dottore triennale, magistrale o a ciclo unico e nel 2018 gli uomini raggiungono le circa 140 mila unità e le donne 186 mila unità. Il dato degli uomini è in crescita negli anni ma comunque ancora al di sotto di quello delle donne. Mentre nel 2012 tra gli studenti che conseguono il titolo il 41 per cento è rappresentato da uomini, nel 2018 la percentuale raggiunge il 43 per cento. Sia tra gli uomini che tra le donne nel 2018 è più elevata la percentuale di studenti che consegue il titolo in discipline umanistiche e sociali (44,3 per cento tra gli uomini che conseguono il titolo e il 60,8 per cento tra le

[228] Tra le discipline umanistiche e sociali si considerano i seguenti ambiti della classificazione ISCED-F 2013: 1 - Istruzione, 2 - Arte e scienze umanistiche, 3 - Scienze sociali, giornalismo e informatica, 4 - Economia, giurisprudenza.

[229] Tra le discipline STEM si considerano i seguenti ambiti della classificazione ISCED-F 2013: 5 – Scienze naturali, matematiche e statistiche, 6 - Information and Communication Technologies, 7 – Ingegneria, manifattura e costruzioni.

[230] La categoria residuale "altre discipline" considera i seguenti ambiti della classificazione ISCED-F 2013: 8 - Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria, 9 - Salute e benessere, 10 – Servizi.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

donne); il 38,5 per cento dei ragazzi lo consegue in discipline STEM e il 17,1 per cento in discipline legate ai servizi e benessere. Al contrario tra le donne che ottengono il titolo nel 2018 la categoria STEM è quella residuale (18,5 per cento) a fronte del 20,7 per cento nei servizi e benessere. Osservando i dati dal 2012 si nota come tra gli uomini si incrementa la quota di quelli che ottengono il titolo nelle discipline STEM e decresce la quota negli altri ambiti; per le donne è in riduzione solo la quota di chi sceglie discipline legate ai servizi e benessere, mentre aumenta, seppur lentamente, chi consegue il titolo nelle categorie STEM (Figura 1.5.27).

Nel 2018, tra i laureati in discipline STEM, il 61 per cento è rappresentato da uomini a fronte del 38,9 per cento delle donne. Il divario tra il 2008 e il 2018 è cresciuto notevolmente passando da circa 6 punti percentuali a circa 22 (Figura 1.5.28). Rapportando il numero dei laureati nell'area STEM al totale della popolazione residente tra i 20 e i 29 anni si nota il persistere del divario di genere in crescita dovuto alla scarsa evoluzione della componente femminile (da 0,6 punti nel 2008 a 3,1 punti nel 2018). Le laureate nell'area STEM rappresentano nel 2018 il 5,5 per mille, dato solo leggermente più elevato di quello del 2008 (4,9 per mille), mentre i laureati uomini corrispondono all'8,7 per mille a fronte del 5,5 per mille nel 2008 (Figura 1.5.29).

Sia gli uomini che le donne conseguono il titolo di dottore di ricerca principalmente nelle discipline STEM e questo soprattutto negli ultimi anni.

Il titolo di dottore di ricerca nel corso degli anni in generale è in continua flessione a seguito di una complessiva riduzione dei posti di dottorato banditi in Italia. Nel 2018, il **50,5 per cento dei nuovi dottori di ricerca è costituito da donne** a fronte del 49,5 per cento degli uomini. Dal 2012 è in crescita la percentuale di uomini tra chi consegue il titolo di dottore di ricerca con conseguente calo della quota delle donne (46,7per cento di uomini e 53,3 per cento di donne nel 2012).

Nel 2018 la maggior parte degli uomini e delle donne che conseguono il titolo di dottore di ricerca si orienta su discipline STEM (57,6 per cento tra gli uomini e 39,3 per cento tra le donne). Il dato è in aumento rispetto agli anni precedenti; infatti, nel 2012 solo il 47,8 per cento degli uomini e il 34 per cento delle donne consegue il titolo su tali discipline. Anche il divario di genere a svantaggio delle donne è in tendenziale crescita dal 2012 (in cui era pari a circa 14 punti percentuali) e raggiunge i 18 punti percentuali nel 2018, che rappresenta il picco massimo raggiunto nel periodo considerato (Figura 1.5.30). Al contrario, sia tra gli uomini che tra le donne nel corso degli anni è in riduzione la quota di dottori di ricerca sia nelle discipline umanistiche che in quelle legate ai servizi e al benessere. Nel 2018, il 24,3 per cento degli uomini che consegue un dottorato si specializza in ambito umanistico e sociale e il 18 per cento sul profilo dei servizi; per le donne la percentuale si attesta sul 31,5 per cento nel primo caso e 29,2 per cento nel secondo (Figura 1.5.31).

La probabilità dei giovani con titolo di studio secondario o post secondario ma non terziario a tre anni dalla fine degli studi di trovare un'occupazione è inferiore rispetto a quella dei giovani con titolo di studio terziario. In entrambi i casi sono le donne a essere più svantaggiate.

Il livello di occupazione dei giovani con un titolo di studio di istruzione secondario o post secondario ma non terziario[231] a 3 anni dalla fine degli studi è stato fortemente influenzato dalla crisi economico-finanziaria esplosa nel 2008. Infatti, solo dal 2014 in Italia si nota un progressivo miglioramento, tuttavia ad oggi non ancora si è tornati ai valori pre-crisi. Il tasso di occupazione delle donne con istruzione secondaria ma non terziaria, pari al 56 per cento nel 2006, ha subito un crollo nel corso degli anni e dopo aver toccato il suo punto più basso nel 2015 (35 per cento) è in ripresa e si attesta al 45,3 per cento nel 2019. L'andamento è lo stesso per il genere maschile, che

[231] Si considerano le seguenti classi della classificazione UNESCO ISCED 2011: 3 – istruzione secondaria superiore; 4 – istruzione post-secondaria non terziaria (corsi pre-universitari o brevi corsi professionali).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

dal 63,9 per cento nel 2006 scende al 40,5 per cento nel 2014 e si attesta al 58,5 per cento nel 2019. I dati mostrano un consistente divario di genere a svantaggio delle donne che sfiora i 13 punti percentuali nel 2019 così come nel 2006. A livello medio europeo il tasso di occupazione dei giovani con un titolo di studio secondario ma non terziario è decisamente superiore a quello italiano per entrambi i generi (77,8 per cento per gli uomini e 70,9 per cento per le donne). Gli effetti della crisi si riscontrano anche nei dati medi europei tuttavia la ripresa è stata più veloce e allo stato attuale si ottengono risultati anche superiori a quelli antecedenti la crisi stessa (nel 2006 il tasso era pari al 75,7 per cento per gli uomini e al 69 per cento per le donne). Anche a livello medio europeo il divario di genere è a svantaggio delle donne, tuttavia la differenza, pari a circa 6 punti percentuali sia nel 2006 che nel 2019, è nettamente inferiore a quella riscontrata in Italia (Figura 1.5.32).

I giovani laureati o dottorati, ossia con titolo di studio terziario, hanno maggiore possibilità di trovare un'occupazione a 3 anni dalla fine del percorso di studio. Nel 2006, il 73,1 per cento degli uomini e il 66 per cento delle donne con istruzione terziaria aveva un'occupazione, a seguito della crisi, il livello più basso di occupazione si è avuto nel 2014 sia per gli uomini che per le donne (rispettivamente 57,5 per cento e 50 per cento) per poi tornare a crescere e attestarsi al 67,3 per cento per gli uomini e 63,3 per cento per le donne nel 2019. Il divario di genere, sempre a svantaggio delle donne è meno pronunciato rispetto a quanto rilevato per i giovani con un livello di istruzione secondario ma non terziario. Infatti si attesta intorno ai 7 punti percentuali nel 2006 per raggiungere i 4 punti percentuali nel 2019. A livello medio europeo anche si può osservare una riduzione della probabilità dei giovani di trovare un'occupazione durante gli anni della crisi, tuttavia nel 2019 i livelli di occupazione raggiunti (87,2 per cento per gli uomini e 83,8 per cento per le donne) sono superiori a quelli del 2006 (87,2 per cento per gli uomini e 81,9 per cento per le donne). Il divario di genere, sempre a svantaggio delle donne è inferiore a quello registrato in Italia e da 5 punti percentuali nel 2006 scende a circa 3 punti nel 2019 (Figura 1.5.33).

L'Italia è caratterizzata da un numero di giovani altamente specializzati che lasciano il paese sensibilmente superiore a quanti rientrano. La mobilità è molto elevata al meridione soprattutto per gli uomini.

In Italia, il tasso di migratorietà dei giovani tra 25 - 39 anni altamente qualificati (ossia con titolo di studio terziario)[232] conferma nel 2018, sia per gli uomini che per le donne, la lieve inversione di tendenza registrata già nel 2017. I valori registrati rimangono comunque superiori a quelli del 2012 (-4,7 per mille per gli uomini e -3,1 per mille per le donne nel 2018 e -3,5 per mille per gli uomini e -1,7 per mille per le donne nel 2012).

La mobilità, intesa in senso ampio sia verso l'estero che tra le diverse aree del paese è molto alta nel meridione rispetto al Nord e Centro. Nel 2018, nel Mezzogiorno la quota di giovani altamente qualificati che migrano è pari al -26,5 per mille per gli uomini e -20,3 per mille per le donne ed è in lieve riduzione rispetto al 2012 (-27,8 per mille per gli uomini e -21 per mille per le donne). Tra il 2012 e il 2018 si riduce notevolmente l'attrattività del Centro e il tasso positivo nel 2012 (5,9 per mille per gli uomini e 5,8 per mille per le donne) raggiunge valori negativi soprattutto per gli uomini (-4,1 per mille per gli uomini e -0,9 per mille per le donne). È il Nord che riesce a attrarre e trattenere giovani con elevate competenze anche se il dato è in lieve flessione rispetto al 2012 (7,8 per mille per gli uomini e 7,6 per mille per le donne nel 2012 e 6,9 per mille per gli uomini e 6,6 per mille per le donne nel 2018) (Figure 1.5.34 – 1.5.35).

[232]Il tasso di migratorietà degli italiani (25 - 39 anni) con titolo di studio terziario è calcolato come rapporto tra il saldo migratorio (differenza tra iscritti e cancellati per trasferimento di residenza) e i residenti con titolo di studio terziario (laurea, alta formazione artistica musicale e coreutica (AFAM) e dottorato) della stessa classe di età.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

La formazione permanente coinvolge principalmente le donne ed è in lenta crescita dal 2006.

La quota di persone di 25-64 anni che partecipa alla formazione permanente[233] in Italia rimane sugli stessi livelli registrati nel 2018. Infatti solo per la componente maschile nel 2019 cresce di 0,1 punti percentuali (da 7,6 per cento a 7,7 per cento). In generale la formazione permanente interessa principalmente le donne e nel 2019 vi partecipano per l'8,6 per cento (contro il 7,7 per cento degli uomini). Rispetto al 2006 si osserva una crescita di circa 2 punti percentuali per entrambi i generi (dal 6,5 per cento per le donne e dal 5,7 per cento per gli uomini).

I valori raggiunti rimangono tuttavia ben al di sotto della media dei paesi europei che nel 2019 è pari al 10,2 per cento per gli uomini e 12,4 per cento per le donne. Anche in media in Europa si registra una crescita della quota dei partecipanti alla formazione continua pari a circa 2 punti percentuali rispetto al 2006 per entrambi i generi (8,7 per cento per gli uomini e 10,5 per cento per le donne). In Europa si denota tuttavia uno svantaggio più ampio per gli uomini rispetto a quello registrato in Italia (circa 2 punti percentuali, un punto in più di quello osservato in Italia) (Figura 1.5.36).

Sono principalmente gli uomini ad accedere quotidianamente a internet tuttavia la percentuale delle donne cresce negli anni in misura maggiore rispetto a quella degli uomini.

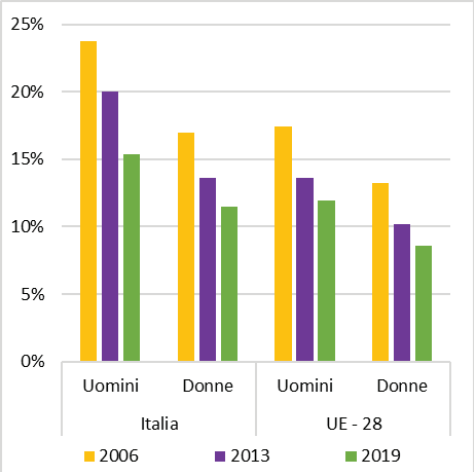
Lo sviluppo della società dell'informazione è considerato fondamentale per soddisfare le esigenze della società e dell'economia dell'unione europea. L'ICT influenza la vita quotidiana degli individui ed è diventata sempre più diffusa in termini di accessibilità e costi. Nel 2019, tra gli individui di età compresa tra i 16 e i 74 anni sono principalmente gli uomini ad accedere quotidianamente a internet in Italia (75 per cento degli uomini e 71 per cento delle donne) come nella media dei paesi dell'Unione europea (80 per cento degli uomini e 78 per cento delle donne).

Dal 2006, la percentuale delle donne che accede ad internet è aumenta in misura maggiore rispetto a quella degli uomini (dal 24 per cento al 71 per cento per le donne e dal 34 per cento al 75 per cento per gli uomini) (Figura 1.5.37).

[233]L'indicatore è dato dal rapporto percentuale tra le persone di 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione nelle ultime 4 settimane precedenti l'intervista e la popolazione di 25-64 anni.

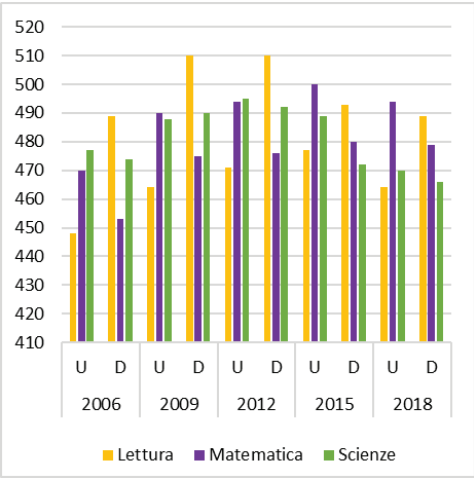
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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



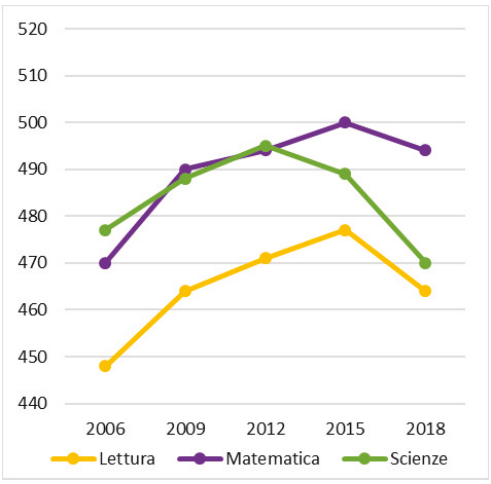
Fonte: ISTAT - Rilevazioni sulle forze di lavoro, EUROSTAT - Labour Force Survey.

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



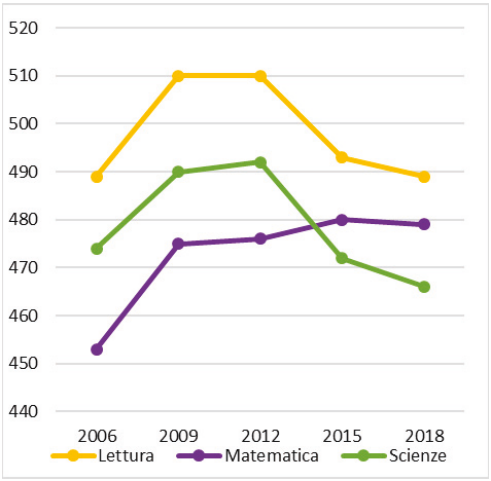
Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

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



Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

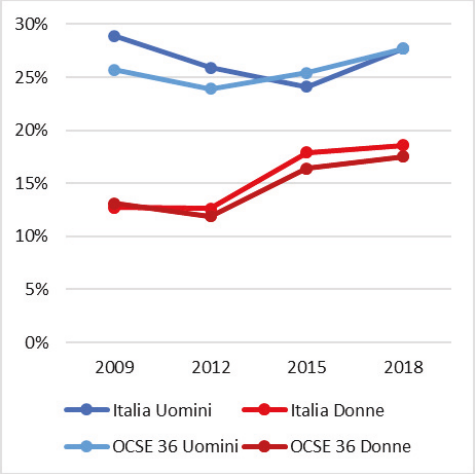
Figura 1.5.4 Punteggio riportato dalle studentesse italiane di 15 anni in lettura, matematica e scienze. Anni 2006, 2009, 2012, 2015 e 2018.



Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

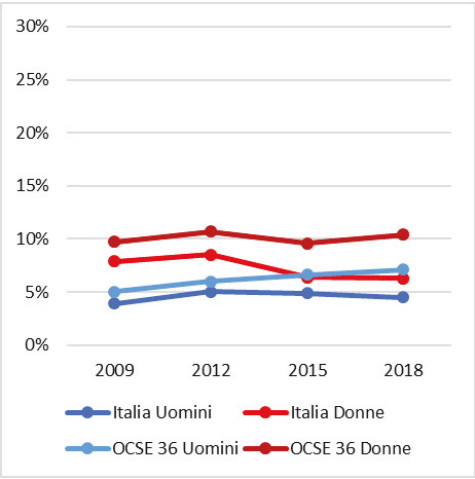
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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



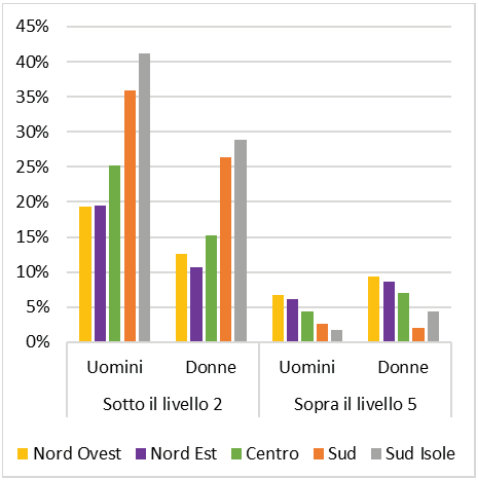
Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

Figura 1.5.6 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in lettura, per genere. Anni 2009, 2012, 2015 e 2018.



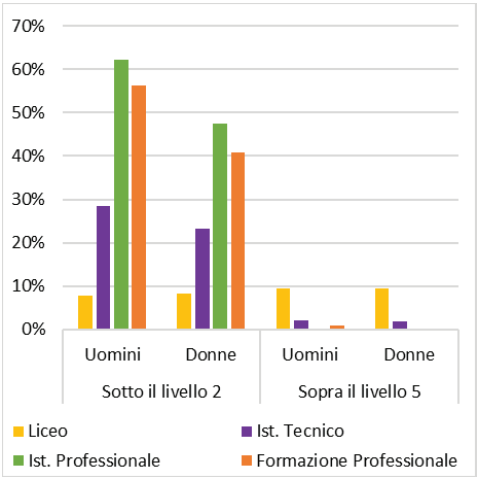
Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

Figura 1.5.7 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in lettura, per genere e area geografica. Anno 2018.



Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

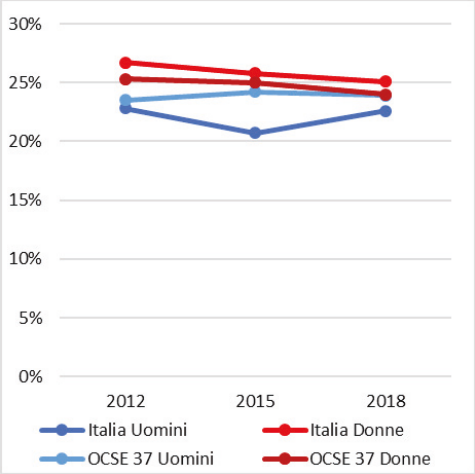
Figura 1.5.8 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in lettura, per genere e tipo di scuola. Anno 2018.



Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

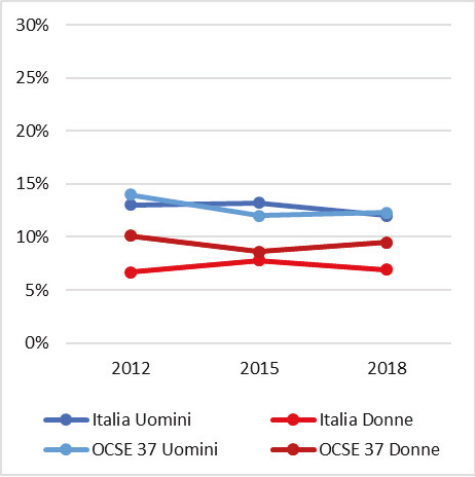
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.5.9 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in matematica, per genere. Anni 2012, 2015 e 2018.



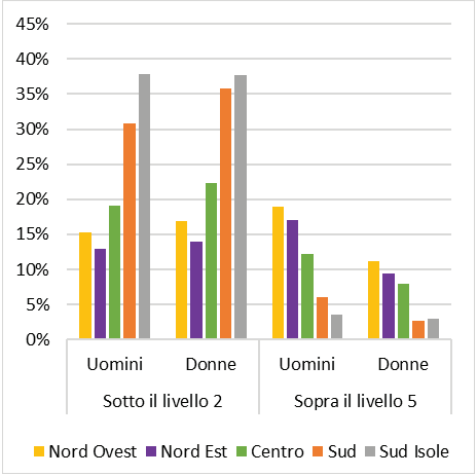
Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment.

Figura 1.5.10 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in matematica, per genere. Anni 2012, 2015 e 2018.



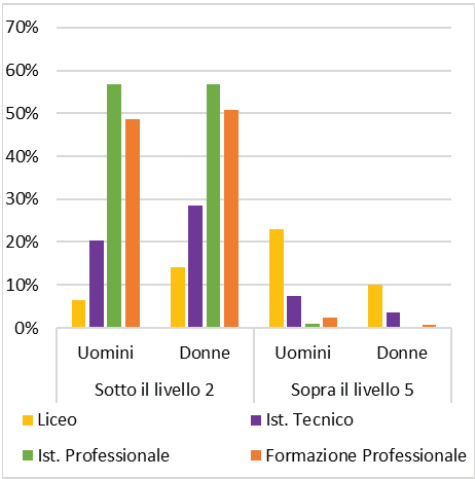
Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

Figura 1.5.11 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in matematica, per genere e area geografica. Anno 2018.



Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

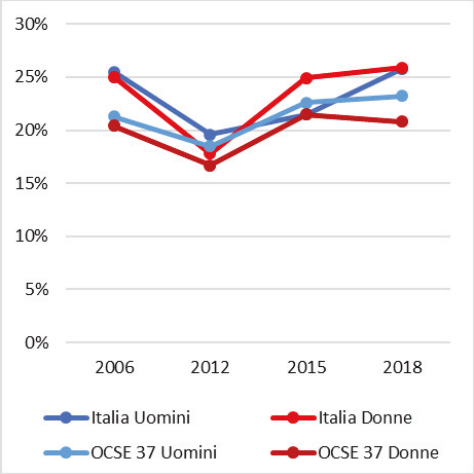
Figura 1.5.12 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in matematica, per genere e tipo di scuola. Anno 2018.



Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

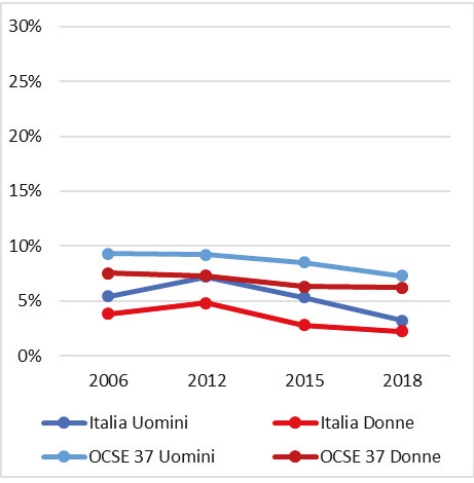
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.5.13 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 di competenze in scienze, per genere. Anni 2006, 2012, 2015 e 2018.



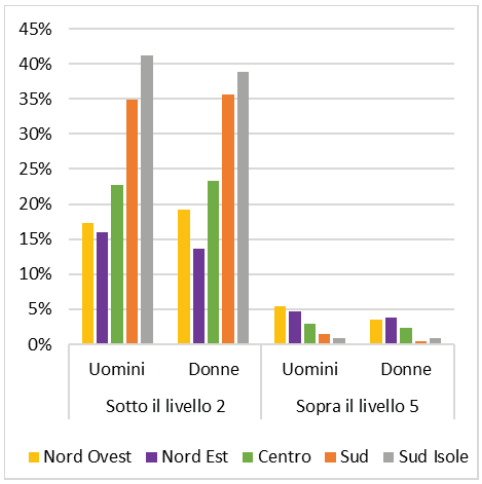
Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

Figura 1.5.14 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore di competenze in scienze, per genere. Anni 2006, 2012, 2015 e 2018.



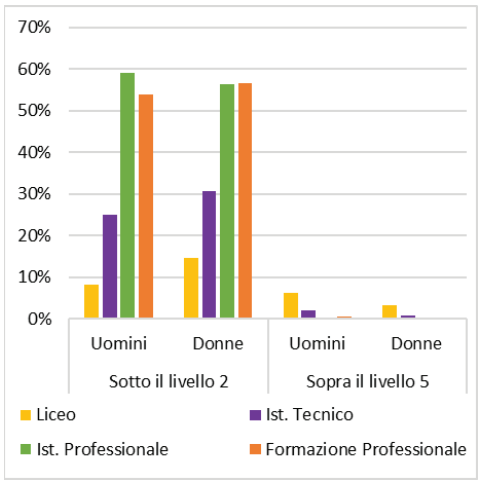
Fonte: OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment).

Figura 1.5.15 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in scienze, per genere e area geografica. Anno 2018.



Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

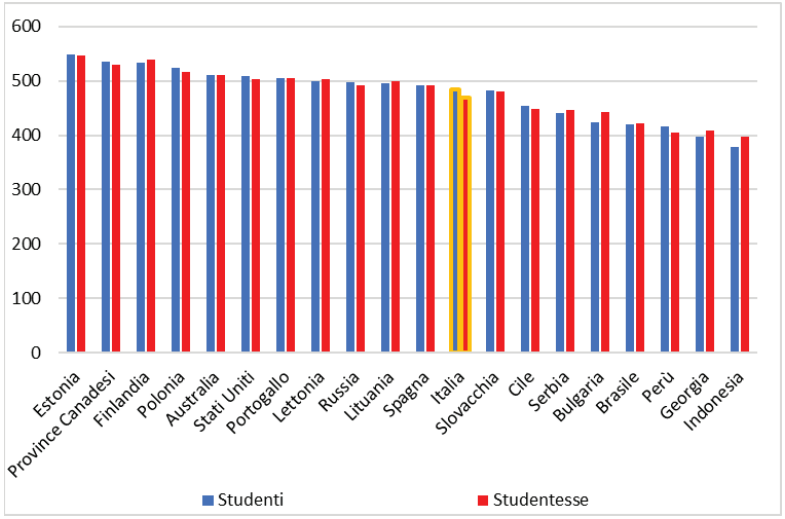
Figura 1.5.16 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore di competenze in scienze, per genere e tipo di scuola. Anno 2018.



Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

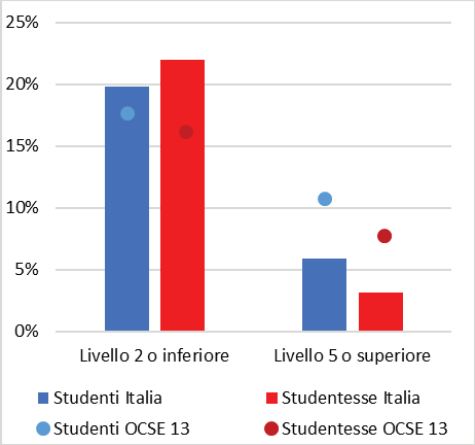
Figura 1.5.17 Punteggio degli studenti di 15 anni nelle competenze finanziarie nei paesi e economie OCSE e partner partecipanti alla rilevazione, per genere. Anno 2018.



Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

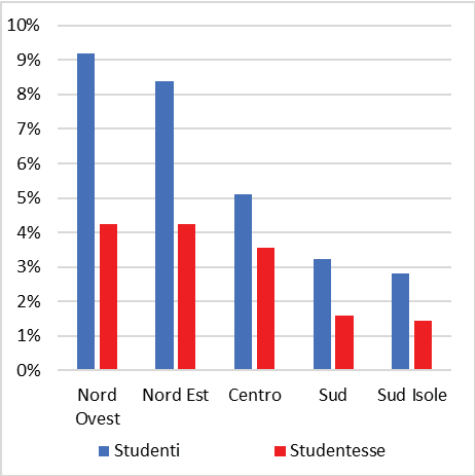
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.5.18 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 e al livello 5 o superiore delle competenze finanziarie, per genere. Anno 2018.



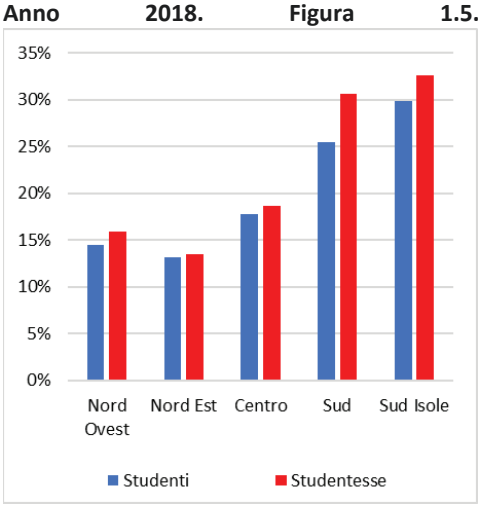
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.19. Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore delle competenze finanziarie per genere e area geografica. Anno 2018.Figura 1.5.



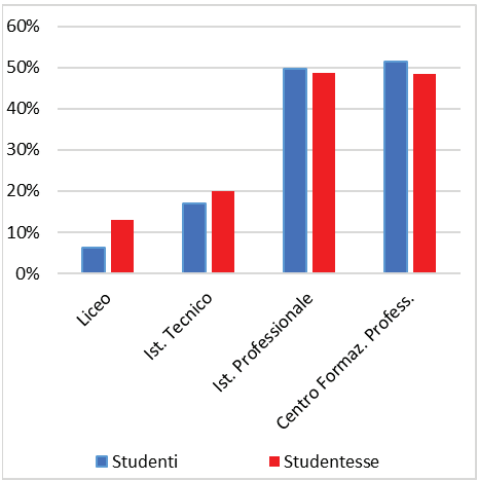
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.20. Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 delle competenze finanziarie per genere e area geografica. Anno 2018. Figura 1.5.



Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

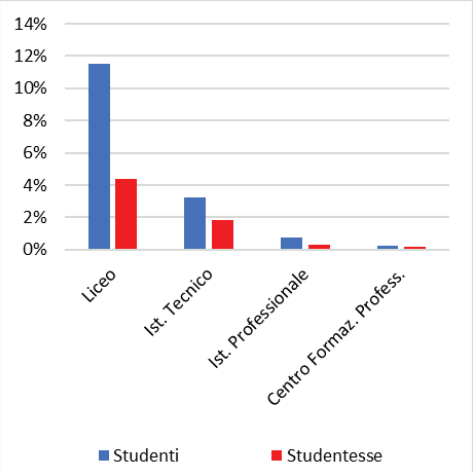
Figura 1.5.21 Percentuale di studenti di 15 anni al di sotto del livello 2 delle competenze finanziarie per genere e tipo di scuola. Anno 2018.



Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

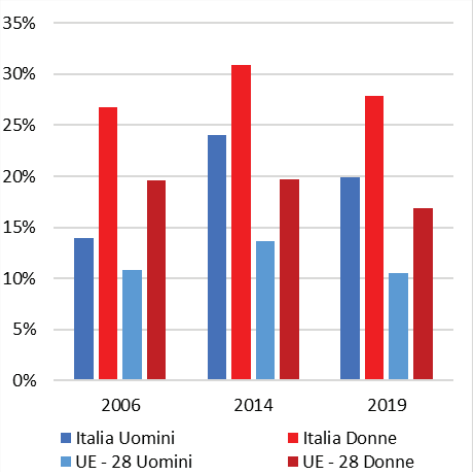
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.5.22 Percentuale di studenti di 15 anni al livello 5 o superiore delle competenze finanziarie per genere e tipo di scuola. Anno 2018.



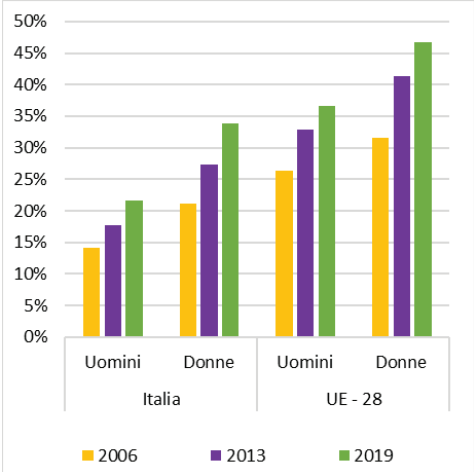
Fonte: elaborazione INVALSI su Database OCSE-PISA.

Figura 1.5.23 Giovani che non lavorano e non studiano (Neet) per genere. Anni 2006, 2014 e 2019.



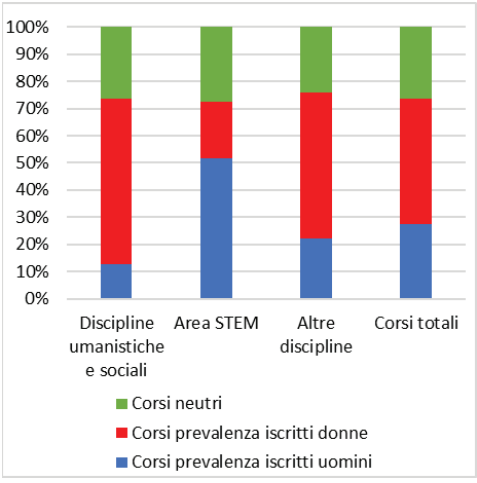
Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro e Eurostat - Labour Force Survey (EU LFS).

Figura 1.5.24 Percentuale di persone tra 30-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario sul totale nella stessa fascia d'età, per genere. Anni 2006, 2013 e 2019.



Fonte: EUROSTAT - Educational attainment level and transition from education to work.

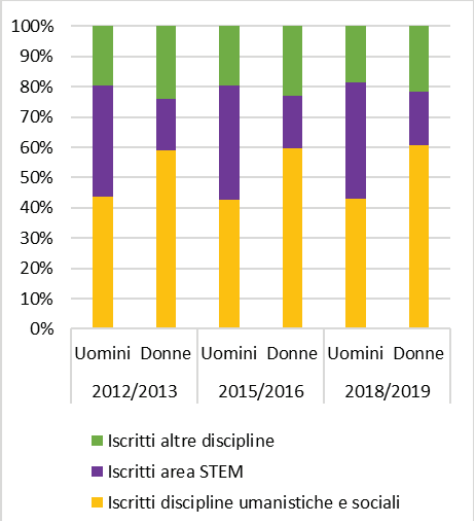
Figura 1.5.25 Corsi di laurea con iscritti a prevalenza maschile, femminile e neutri in base all'ambito di studio. Anno accademico 2018-2019.



Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

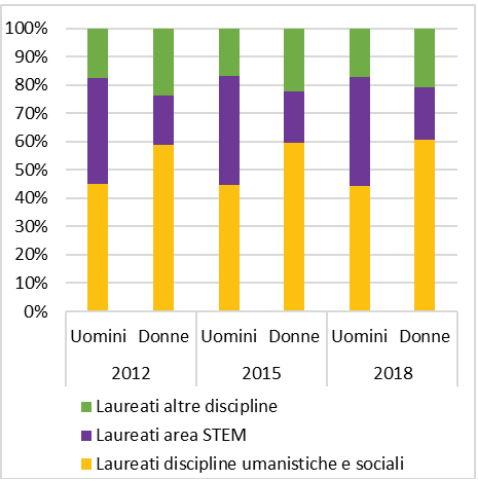
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.5.26 Distribuzione degli iscritti in base ai corsi di laurea, per genere. Anni accademici 2012/2013, 2015/2016 e 2018/2019.



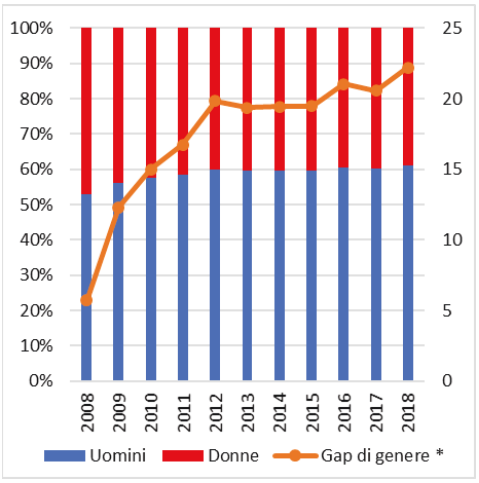
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.27 Distribuzione dei laureati in base ai corsi di laurea, per genere. Anni 2012, 2015 e 2018.



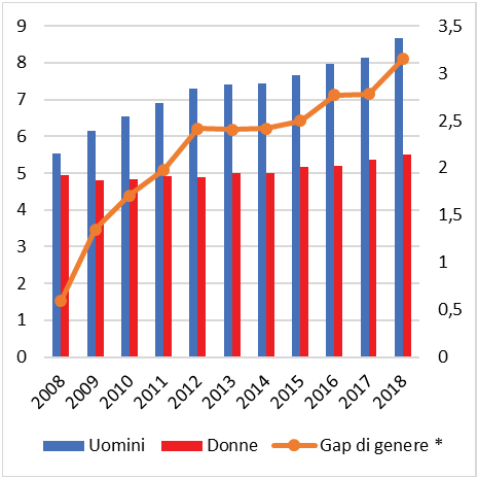
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.28 Composizione dei laureati nell'area STEM, per genere. Anni 2008 – 2018.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne. Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

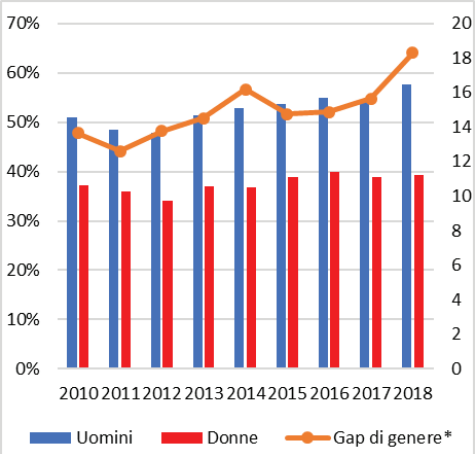
Figura 1.5.29 Laureati nell'area STEM su 1000 residenti, per genere. Anni 2008 – 2018.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne. Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

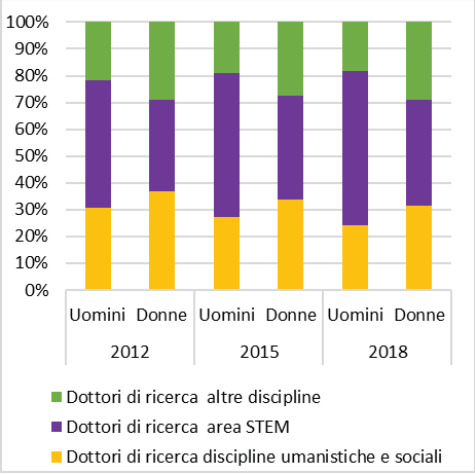
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.5.30 Percentuale di dottori di ricerca in discipline STEM sul totale dei dottori di ricerca, per genere. Anni 2010 – 2018.



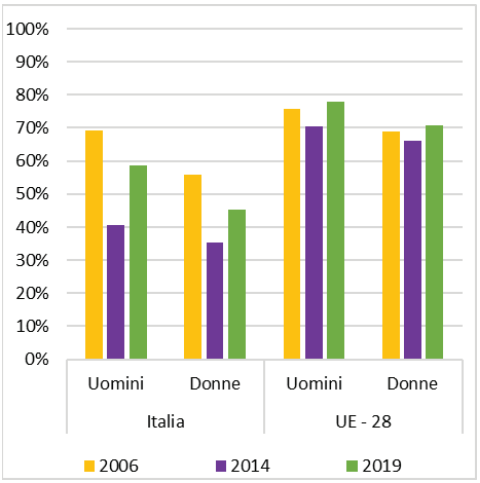
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.31 Distribuzione dei dottori di ricerca in base all'ambito disciplinare, per genere. Anni 2012, 2015 e 2018.



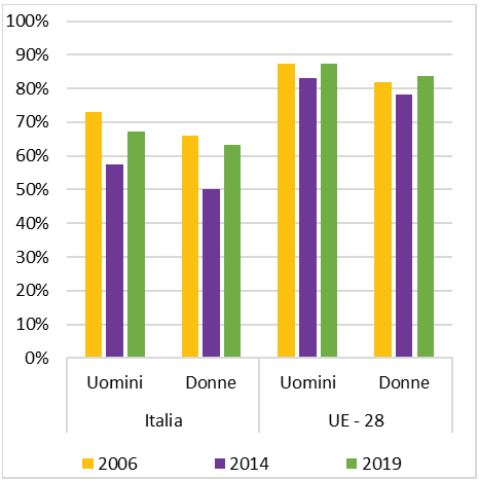
Fonte: Elaborazioni RGS su dati MIUR.

Figura 1.5.32 Tasso di occupazione dei giovani con titolo di istruzione secondario e post-secondario ma non terziario (*) che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere. Anni 2006, 2014 e 2019.



(*) Diploma di maturità o corsi pre-universitari o brevi corsi professionali.
Fonte: Eurostat - Livello di istruzione raggiunto e transizione dall'istruzione al lavoro (basato su EU-LFS).

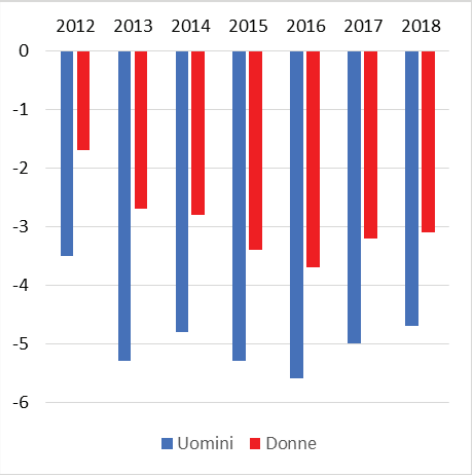
Figura 1.5.33 Tasso di occupazione dei giovani laureati e dottorati che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere. Anni 2006, 2014 e 2019.



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

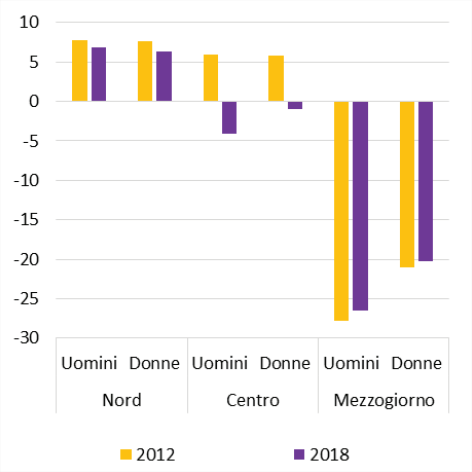
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.5.34 Tasso migratorio dei laureati italiani di 25-39 anni, per 1.000 laureati della stessa classe di età. Anni 2012-2018.



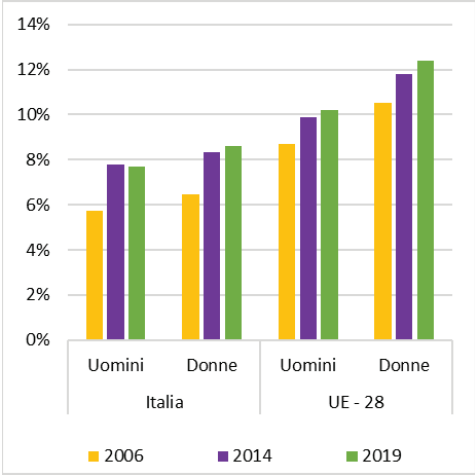
Fonte: ISTAT, Iscrizioni e cancellazioni dall'anagrafe per trasferimento di residenza e Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.5.35 Tasso migratorio dei laureati italiani di 25-39 anni. Anni 2012 e 2017. Per 1.000 laureati della stessa classe di età.



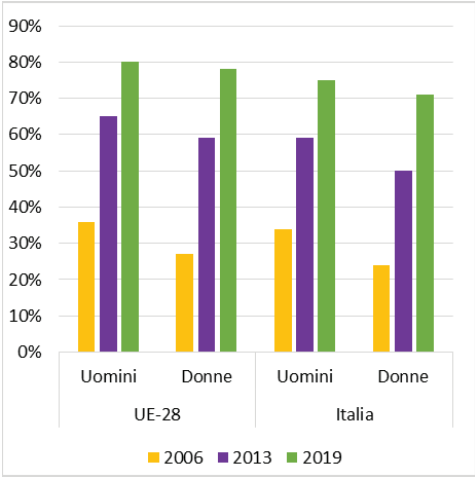
Fonte: ISTAT, Iscrizioni e cancellazioni dall'anagrafe per trasferimento di residenza e Rilevazione sulle forze di lavoro.

Figura 1.5.36 Partecipazione alla formazione continua, per genere. Anni 2006, 2014 e 2019.



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

Figura 1.5.37 Percentuale di persone che usano internet tutti i giorni, per genere. Anni 2006, 2013 e 2019.



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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

1.6 La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi

Il 2019 è un anno di risultati tangibili per la partecipazione delle donne alla sfera decisionale in campo pubblico e privato. Nelle istituzioni europee sono state, per la prima volta, affidate a donne la presidenza della Commissione europea e della Banca centrale europea; in Italia è stata eletta la prima donna presidente della Corte Costituzionale. Aumenta inoltre la presenza femminile tra gli italiani eletti al Parlamento europeo raggiungendo il 41,1 per cento, mentre nel Parlamento nazionale le donne sono il 36,1 per cento alla Camera dei deputati e il 35,3 per cento al Senato della Repubblica.

Nei consigli di amministrazioni delle società quotate (CdA) e controllate continua a crescere la rappresentanza femminile e i progressi in Italia sono superiori a quelli di altri paesi (il 36,1 per cento dei membri di CdA delle più grandi società nazionali quotate sono donne contro il 28,8 per cento della media UE). Il percorso per una piena parità di genere è, tuttavia, ancora lungo e percepito come fragile, tanto che il legislatore ha ritenuto di continuare a sostenerlo con la proroga e il rafforzamento di regole sulle quote di genere arrivate a scadenza che erano state introdotte in alcuni settori.

Si conferma l'andamento crescente della presenza femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e nelle società a controllo pubblico non quotate. In Italia nel 2019 sono 226 le società quotate a dirigenza mista e le donne rappresentano il 36,4 per cento dei membri.

A seguito dell'introduzione della **legge n. 120 del 2011**[234] (cd. Legge Golfo – Mosca) la rappresentanza femminile all'interno degli organi decisionali e di vigilanza delle società quotate in Italia è aumentata in maniera sostanziale. La legge Golfo – Mosca ha apportato significative modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998) allo scopo di tutelare la parità di genere nell'accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati e nelle società a controllo pubblico.

Con la **legge di bilancio per il 2020**[235] sono state riviste le disposizioni precedentemente in vigore, volte a garantire la presenza di almeno un terzo del genere meno rappresentato negli organi decisionali[236]. Le novità riguardano principalmente la diversa quota riservata al genere meno rappresentato che sale ad almeno due quinti; si conferma la temporaneità della norma, ma se ne estende la durata a sei mandati consecutivi. Inoltre, al fine di renderne graduale l'applicazione, limitatamente alle società neo-quotate, è previsto per il primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni che la percentuale da riservare al genere meno rappresentato sia pari ad almeno

[234]Legge n. 120 del 2011, "Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati".

[235] Legge n. 160 del 27 dicembre 2019, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022", articolo 1, commi 302 – 305.

[236] Le misure previste richiedevano alle società con azioni quotate il rispetto di un criterio di composizione di genere in base al quale al genere meno rappresentato spettava almeno un terzo dei componenti degli organi di amministrazione e controllo. Tale criterio di riparto trovava applicazione per tre mandati consecutivi dall'entrata in vigore della predetta legge ovvero a decorrere dall'ammissione a quotazione successiva alla predetta entrata in vigore. Infine, allo scopo di rendere graduale l'applicazione della disciplina, era stabilito che per il primo rinnovo la quota da riservare al genere meno rappresentato fosse almeno pari a un quinto del numero complessivo dei componenti di ciascun organo sociale.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

un quinto dei componenti[237]. La nuova normativa trova applicazione già a partire dai rinnovi degli organi sociali delle società quotate che avranno luogo nel 2020.

Le disposizioni in materia di equilibrio di genere sono state applicate anche alle società a controllo pubblico non quotate. Con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 2012 è stato imposto agli statuti delle società pubbliche non quotate di prevedere modalità di nomina degli organi di amministrazione e di controllo, secondo modalità tali da garantire che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo dei componenti di ciascun organo[238]. Anche tale normativa è stata introdotta con efficacia limitata (pari a tre mandati) e nel 2016 sul tema è intervenuto il Testo Unico sulle società a controllo pubblico[239]. Le nuove disposizioni del Testo Unico hanno introdotto un'organica disciplina riguardante la composizione dell'organo amministrativo delle società a controllo pubblico, prevedendo il criterio generale per cui, di norma, l'organo amministrativo delle società a controllo pubblico è costituito da un amministratore unico salvi i casi in cui, per specifiche ragioni di adeguatezza organizzativa, l'assemblea della società, con delibera motivata, disponga che quest'ultima sia amministrata da un consiglio di amministrazione composto da tre o cinque membri. La quota di genere che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a rispettare, nella misura di almeno un terzo, nella scelta degli amministratori delle società controllate, è da computarsi non sul numero dei membri dell'organo amministrativo interessato dalla nomina, ma avendo riguardo al numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate in corso d'anno dallo stesso ente pubblico socio. Qualora la società abbia un organo amministrativo collegiale, lo Statuto prevede, ai sensi del secondo periodo del citato comma 4, che la scelta degli amministratori da eleggere sia effettuata nel rispetto dei "criteri" stabiliti dalla legge n. 120 del 2011 (vale a dire che il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti). Lo stesso vale per gli organi di controllo ossia per i collegi sindacali per i quali si continuano ad applicare le disposizioni sull'equilibrio di genere. Pertanto, allo stato attuale, in base anche agli ultimi interventi normativi, permangono differenze tra le società quotate e le società a controllo pubblico non quotate. in quanto la quota da riservare negli organi di amministrazione al genere meno rappresentato è il 40 per cento per le società quotate e il 30 per cento per le società a controllo pubblico non quotate.

Nel gennaio 2020 è stato inoltre approvato il **nuovo Codice di *Corporate Governance***[240] da parte dell'omonimo comitato[241]. Il Codice, verrà applicato dal primo esercizio successivo al 31 dicembre

[237] Il criterio di riparto di almeno due quinti si applica a decorrere dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e controllo delle società quotate in mercati regolamentati successivo alla data di entrata in vigore della legge, avvenuta il 1° gennaio 2020. Inoltre, in caso di mancato raggiungimento delle quote è prevista una diffida da parte dell'apposita Autorità di vigilanza, nel caso specifico la Consob per le società quotate, con successiva applicazione di una sanzione pecuniaria e il rischio di un azzeramento degli organi sociali in caso di perdurante inadempienza. La sanzione pecuniaria è tra 100 mila e 1 milione di euro se lo squilibrio riguarda gli organi di gestione e tra euro 20 mila e 200 mila euro se lo squilibrio riguarda gli organi di controllo.

[238] Anche in tal caso, per assicurare la gradualità dell'adozione, per il primo mandato la quota riservata al genere meno rappresentato deve essere pari ad almeno un quinto del numero dei componenti dell'organo.

[239] Decreto legislativo n. 175 del 2016 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", articolo 11, comma 4.

[240] Comitato per la Corporate Governance, (gennaio 2020) "*Codice di Corporate Goverance*", cfr. https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2020.pdf

[241] Il Comitato per la Corporate Governance è stato costituito, nell'attuale configurazione, nel giugno del 2011 ad opera delle Associazioni di impresa (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria), Borsa Italiana S.p.A. e l'Associazione degli investitori professionali (Assogestioni). Il Comitato ha quale scopo istituzionale la promozione del buon governo societario delle società italiane quotate. A tal fineha approvato il Codice di Corporate Governance delle Società Quotate e ne assicura il costante allineamento alle *best practice* internazionali. Il Comitato garantisce anche un monitoraggio con cadenza annuale dello stato di attuazione del Codice da parte delle società aderenti, indicando le modalità più efficaci per favorire una applicazione sostanziale delle sue raccomandazioni.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

2020 per le società del settore privato che vi aderiscono e conferma le raccomandazioni di genere previste dal Codice di Autodisciplina attualmente in vigore[242]. Tale codice, approvato nel 2018, coinvolge circa il 90 per cento delle società quotate sui mercati regolamentati gestiti da Borsa Italiana S.p.A. e contiene specifiche raccomandazioni sulla diversità, anche di genere, nella composizione sia del consiglio di amministrazione che del collegio sindacale prevedendo la salvaguardia del principio della rappresentanza di genere con conseguente giustificazione per eventuali disapplicazioni.

Negli organi di vertice delle società quotate e delle società non quotate a controllo pubblico **la presenza delle donne è aumentata** nel corso degli anni e soprattutto a seguito della legge Golfo – Mosca (Figura 1.6.1).

Nel complesso delle società quotate italiane le donne membro del CdA dal 22,7 per cento nel 2014 raggiungono il 30,3 per cento nel 2016 e il 36,4 per cento nel 2019. Se si considerano esclusivamente le più grandi società quotate nella Borsa italiana[243], i dati confermano la crescita della rappresentanza femminile negli organi decisionali. Infatti dal 3,6 per cento nel 2006 si raggiunge il 10,8 per cento nel 2012 e il 36,1 per cento nel 2019. Anche a livello medio europeo, seppur in misura ridotta rispetto ai dati italiani, si registra una crescita delle donne nei CdA (dal 9,7 per cento del 2006 al 15,8 per cento nel 2012 e 28,8 per cento nel 2019) (Figura 1.6.2). In aumento anche la percentuale di donne che ricopre la posizione di Presidente nelle più grandi società quotate, che dall'11,4 per cento del 2016 raggiunge il 20,6 per cento nel 2019, valore decisamente superiore a quello raggiunto in media nei paesi europei (pari a 7,5 per cento per entrambi gli anni) (Figura 1.6.3). Per la carica di amministratore delegato solo nel 2018 in Italia si è registrata la prima rappresentanza femminile che raggiunge nel 2019 il 3 per cento; la stessa carica nei paesi europei è ricoperta dal 7,7 per cento di donne nel 2019 (in crescita rispetto al 2012 e 2016 – rispettivamente 2,5 per cento e 5,9 per cento) (Figura 1.6.4). La percentuale delle donne che invece ricopre la carica di dirigente aumenta rispetto al 2012 (4,3 per cento) e 2016 (10 per cento) per raggiungere l'11,8 per cento nel 2019. In Europa tale dato conferma l'andamento in crescita degli anni precedenti (10,4 per cento nel 2012, 14,9 per cento nel 2016 e 18,6 per cento nel 2019) (Figura 1.6.5).

L'incremento della rappresentanza femminile negli organi decisionali lo si osserva anche soffermandosi sulle 100 maggiori società quotate italiane per capitalizzazione di mercato. Le stesse rappresentano circa il 44 per cento delle società sottoposte ai vincoli previsti dalla legge Golfo – Mosca e la quota di donne nei CdA passa dal 17,3 per cento nel 2013 al 35,8 per cento nel 2018 (Riquadro I.VI.I).

Inoltre, per le società di capitali italiane, con il Protocollo d'intesa sottoscritto nel novembre 2018244 dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri per le Pari Opportunità, dalla Consob e dalla Banca d'Italia, è stato istituito un **Osservatorio inter-istituzionale** per promuovere congiuntamente iniziative volte all'attuazione nel concreto della partecipazione femminile nei *board* delle società. L'Osservatorio, operativo da gennaio 2019, e in vigore per cinque anni, nasce come centro di raccolta dati, analisi e ricerche nel campo della parità di genere alla luce dell'applicazione

[242]Comitato per la Corporate Governance, (luglio 2018), "*Codice di Autodisciplina*", cfr. https://www.borsaitaliana.it/borsaitaliana/regolamenti/corporategovernance/codice2018clean.pdf

[243]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.

[244] Presidenza del Consiglio dei Ministri, Consob, Banca d'Italia, (2018), "Protocollo di intesa per l'istituzione di un Osservatorio inter-istituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane", cfr. http://www.consob.it/documents/46180/46181/Prot_Cnsb_Dpo_BdI_20181122.pdf/457dbc10-c965-4c9d-b3ef-d4ad2f13be61

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

della legge n. 120 del 2011. Consob e Banca d'Italia si impegnano a fornire al Dipartimento per le Pari Opportunità i dati raccolti attraverso le proprie attività di monitoraggio. Il patrimonio informativo è inteso come base comune di riferimento a fini di ricerca per individuare, tra l'altro, le aree critiche su cui eventualmente formulare proposte di intervento a sostegno della presenza delle donne negli organi societari delle imprese quotate e non quotate, sia a controllo privato che pubblico, nonché delle banche.

Nelle società a controllo pubblico tra il 2014 e il 2019 la presenza delle donne nei CdA raddoppia (da 14,8 per cento nel 2014, a 21,4 per cento nel 2016 e 28,8 per cento nel 2019). La crescita è evidente anche nei collegi sindacali in cui la quota di donne sindaco effettivo dal 18 per cento nel 2014 si attesta al 27,3 per cento nel 2016 e al 33,7 per cento nel 2019; le donne sindaco supplente invece dal 24,7 per cento raggiungono il 40,5 per cento nel 2016 e il 41,2 per cento nel 2019 (Figura 1.6.6).

Nel 2013 è stato istituito con decreto del Ministro delle pari opportunità un apposito gruppo di lavoro ai fini di supportare la fase iniziale di monitoraggio prevista dal D.P.R. n. 251/2012. Nel corso del 2014 il Dipartimento per le pari opportunità ha adottato un "Piano di vigilanza" ai fini di monitorare l'applicazione delle norme per le società a controllo pubblico e ha costruito una banca dati completa ed aggiornata contenente le informazioni relative alle succitate società. Nel settembre 2016 è stata inviata al Parlamento la Relazione sullo stato del primo triennio di applicazione delle norme in tema di parità di genere nelle società a controllo pubblico[245] e, nel gennaio 2020, è stata inviata la Relazione sullo stato di applicazione della normativa riguardante il secondo triennio[246]

Riquadro I.VI.I Donne nelle prime 100 società quotate italiane

Secondo il *Board Index* elaborato da Spencer Stuart[247], la presenza femminile nei consigli di amministrazione delle 100 maggiori società quotate italiane per capitalizzazione di mercato[248] è passata dal 17,3 per cento nel 2013 al 35,8 per cento nel 2018 (Figura I.VI.I.1).

In ciascuna società c'è almeno una donna nel CdA e, in oltre la metà dei casi, la rappresentanza femminile supera il 35 per cento, dato in crescita rispetto al 2017 (23 per cento). Ogni consigliere donna siede in media in 1,15 CdA, dato lievemente maggiore rispetto a quello degli uomini (1,07). Tra i consiglieri di nuova nomina nel 2017, il 41,4 per cento è rappresentato da donne. Sono infatti 75 e di queste 31 risultano elette per la prima volta negli ultimi 5 anni in un CdA. Al contrario, dei 181 consiglieri cessati nel 2017, soltanto 43 erano donne (il 23,7 per cento circa), contribuendo a un bilancio positivo di 32 donne in più nel 2018 rispetto a quello precedente.

[245] Presidenza del Consiglio dei Ministri, (2013), "*Relazione triennale sullo stato di applicazione della normativa di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251, recante "Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120*", cfr. https://www.commercialisti.fi.it/cpo/images/La_Relazione_triennio_appl_DPR_251_2012.pdf

[246] La seconda relazione è consultabile al link seguente:
https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/00739740.pdf

[247] Spencer Stuart, "2019 Italia Spencer Stuart Board Index", cfr. https://www.spencerstuart.com/-/media/2020/italy-bi-2020/italy-bi-2019_web.pdf"

[248] Il Board Index 2019 si focalizza sulle prime 100 società quotate in Italia, ordinate per capitalizzazione di mercato, a febbraio 2019. Di queste, 37 fanno parte dell'indice FTSE Mib e le altre 63 di altri indici secondari (FTSE Italia Mid Cap, FTSE Italia STAR, FTSE Italia All Share).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Sebbene più di un terzo dei componenti degli organi di governo sia donna, osservando le cariche esecutive le stesse sono pari al 11,9 per cento; quelle che ricoprono la carica di Presidenti sono il 9,9 per cento mentre gli Amministratori delegati sono l'8,5 per cento.

Interessanti differenze emergono analizzando le caratteristiche professionali dei consiglieri. Le donne nei CdA delle 100 principali società quotate italiane vengono prevalentemente da una carriera manageriale (nel 43 per cento dei casi). Seguono le economiste (nel 27 per cento dei casi) e le giuriste (nel 14 per cento dei casi), ma solo una su dieci circa è imprenditrice. I manager tra gli uomini consiglieri sono la maggioranza assoluta (57 per cento) e gli imprenditori sono quasi due ogni dieci (18 per cento), mentre economisti e giuristi sono minoritari (rispettivamente il 13 e il 6 per cento) (Figura I.VI.I.2).

L'età media dei 1.134 consiglieri è di circa 57,2 anni, ma le donne tendono a essere le più giovani (54 anni a fronte di 59 per gli uomini). Non esistono differenze significative nell'età media nei vari settori o nei diversi indici azionari, così come tra consiglieri esecutivi e non esecutivi.

Figura I.VI.I.1 Percentuale di donne nei CdA delle prime 100 società italiane quotate. Anni 2013 – 2018.

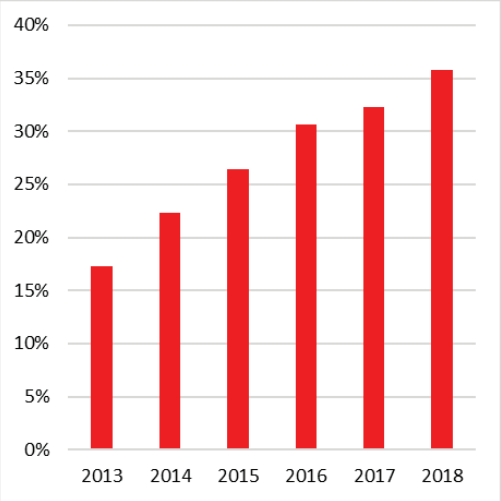
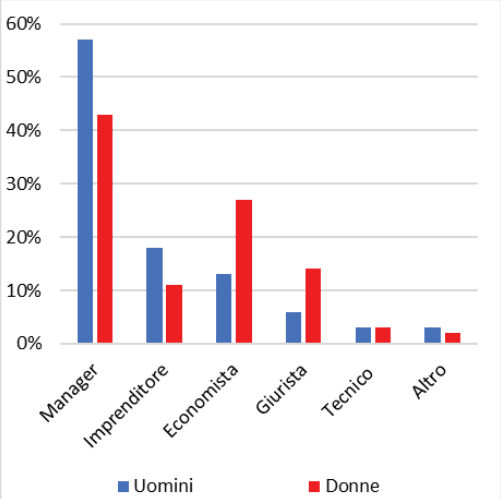


Figura I.VI.I.2 Caratteristiche professionali dei consiglieri per genere. Anno 2018.



Fonte: 2019 Italia Spencer Stuart Board Index.

Pur in assenza di quote di genere, anche i vertici di alcune importanti istituzioni finanziarie pubbliche stanno gradualmente registrando una maggiore rappresentanza femminile.

Nel settore finanziario è molto meno probabile trovare donne in posizioni dirigenziali che uomini. Eppure le istituzioni finanziarie pubbliche rivestono un ruolo fondamentale nell'economia e nella società. In particolare quelle pubbliche - come le banche centrali, i fondi sovrani e i fondi pensione pubblici - che intervengono nello sviluppo economico e nella stabilità monetaria, influenzando la crescita, l'occupazione e le scelte di vita degli individui. Nei paesi in cui sono state introdotte quote di genere nella composizione dei consigli di amministrazione delle società quotate, vi è una crescente consapevolezza che un maggiore equilibrio di genere nelle posizioni decisionali delle istituzioni finanziarie pubbliche rafforzerebbe la loro credibilità e legittimità e potrebbe migliorare la loro azione a beneficio delle diverse esigenze della collettività. In qualità di autorità di

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

regolamentazione e di vigilanza, esse potrebbero inoltre indurre altri attori del sistema finanziario a una maggiore attenzione alla parità di genere (Riquadro I.VI.II).

Riquadro I.VI.II Donne nelle posizioni di vertice delle Istituzioni finanziarie.

Il monitoraggio annuale effettuato dal 2013 dall'*Official Monetary and Financial Institutions Forum* (OMFIF)[249] mostra come lentamente nel corso degli anni stiano aumentando le donne nelle posizioni di vertice delle banche centrali, fondi sovrani e fondi pensione pubblici. L'indice dell'equilibrio di genere calcolato dall'OMFIF valuta le istituzioni finanziarie sulla base dell'equilibrio di genere tra il personale dirigenziale, ponderato per l'anzianità. Ai governatori e agli amministratori delegati viene attribuito il peso massimo. I membri dei gruppi esecutivi ricevono pesi maggiori rispetto a quelli che ricoprono ruoli non esecutivi, come i membri dei comitati di politica monetaria. Il punteggio per ogni istituzione deriva dal rapporto tra la componente femminile e quella maschile e quando è pari a 100 si è in una situazione di perfetto equilibrio. Il punteggio dell'indice a livello centrale, regionale e globale dei fondi sovrani e fondi pensione sono ponderati in base al valore del patrimonio in gestione degli stessi istituti.

Per le 173 **banche centrali** oggetto di analisi si registra in termini aggregati nel 2020 un miglioramento nell'equilibrio di genere per il secondo anno consecutivo. Con un punteggio pari a 27 su 100, tuttavia, le donne ricoprono ancora una minoranza delle posizioni più rilevanti. Una banca centrale su cinque non ha donne in posizioni dirigenziali e solo 14 banche centrali a livello globale sono guidate da una donna, compresa la Banca Centrale Europea con a capo per la prima volta da novembre 2019 una donna.

Tra le istituzioni oggetto di analisi, 78 hanno registrato nel 2020 un miglioramento dell'equilibrio di genere che è più elevato nell'area dell'Europa (punteggio pari a 37), seguita dal Nord America (punteggio pari a 35 punti), dall'Africa e America Latina e Caraibi (punteggio pari a 23 punti) e in coda da Asia-Pacifico (punteggio pari a 12) e Medio Oriente (punteggio pari a 7).

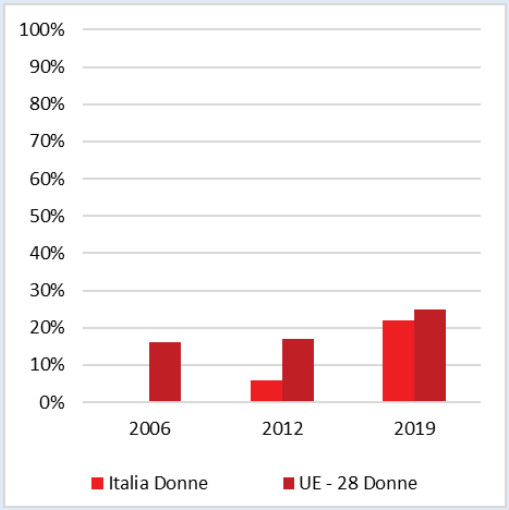
Nonostante un equilibrio di genere relativamente più elevato che in altre aree del mondo, le banche centrali nazionali dei paesi appartenenti all'Unione europea sono quasi tutte guidate da uomini. Fa eccezione l'Irlanda con a capo una governatrice. La presenza delle donne negli organi decisionali delle banche centrali nazionali europee in media nel 2019 è in leggero aumento rispetto al 2006 (dal 16 per cento al 25 per cento). In Italia, tra i membri del direttorio e del consiglio superiore non vi era nessuna donna nel 2006 e la percentuale ha raggiunto il 6 per cento nel 2012 e solo il 22 per cento nel 2019[250] (Figura I.V.II.1). Invece, in Spagna gli organi di vertice della banca centrale nazionale sono al 60 per cento al femminile, seguiti da Bulgaria e Francia (rispettivamente 57 per cento e 45 per cento). L'Austria e la Slovacchia sono le uniche nazioni appartenenti all'Unione europea a non avere alcuna rappresentanza femminile nelle posizioni di vertice della banca centrale (Figura I.VI.II.2).

[249] *L'Official Monetary and Financial Institutions Forum* (OMFIF) è un *network* di membri che provengono da istituzioni del settore pubblico e privato, che vanno dalle banche centrali, fondi sovrani, istituzioni multilaterali e piani pensionistici, a gestori patrimoniali, banche e società di servizi professionali. L'adesione offre una visione d'insieme attraverso due canali complementari: incontri e analisi. Gli incontri aiutano le imprese e le istituzioni a migliorare le loro *performance* mentre le analisi effettuate sono relative alla gestione patrimoniale, la regolamentazione e temi politici ed economici globali. cfr. https://www.omfif.org/gbi20/

[250] Gli organi decisionali della Banca d'Italia sono: il Direttorio, ossia organo collegiale costituito dal Governatore, dal Direttore generale e da tre Vice direttori generali; il Consiglio Superiore a cui spetta l'amministrazione generale nonché la vigilanza sull'andamento della gestione e il controllo interno della Banca e si compone del Governatore e di tredici consiglieri nominati nelle Assemblee dei partecipanti presso le Sedi della Banca.

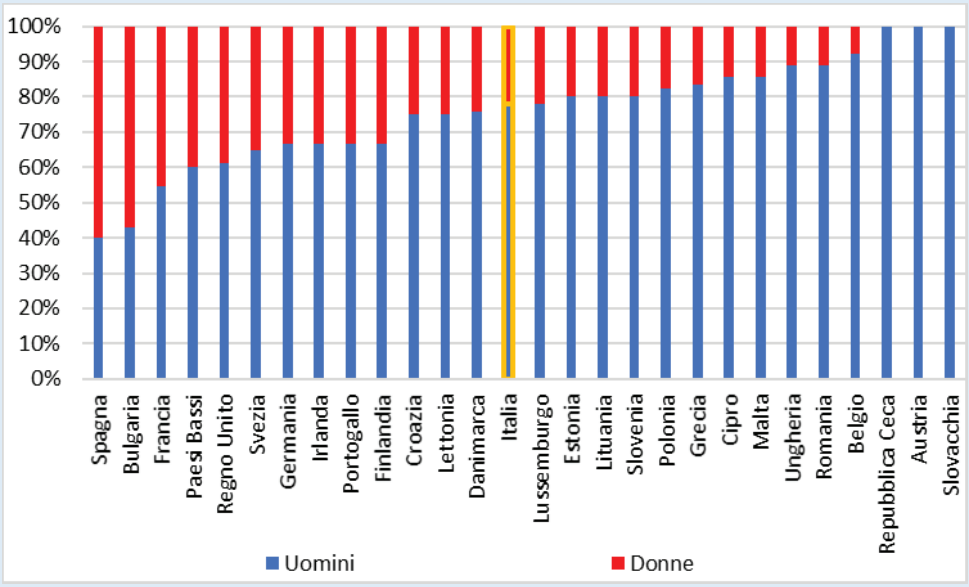
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura I.VI.II.1 Donne negli organi decisionali delle Banche centrali nazionali (Italia e UE – 28). Anni 2006, 2012 e 2019.



Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Central banks: governors, deputy/vice-governors, and members.

Figura I.VI.II.2 Membri degli organi decisionali delle Banche centrali nazionali nei paesi dell'Unione europea. Anno 2019.



Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Central banks: governors, deputy/vice-governors, and members.

Nelle posizioni di vertice dei **fondi sovrani** la componente femminile presenta dei miglioramenti simili a quelli delle banche centrali. L'indice di equilibrio di genere dei fondi sovrani è aumentato da 17 punti del 2019 a 19 del 2020. Solo otto dei 72 fondi oggetto di analisi dell'OMFIF, sono gestiti da donne, dato invariato rispetto alla precedente rilevazione. Il Nord America è la regione con i migliori risultati (punteggio pari a 42) seppur in riduzione rispetto al 2019 (punteggio pari a 45), segue

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

l'Europa (punteggio pari a 37) in crescita rispetto al 2019 (punteggio pari a 29). Il punteggio più basso si registra in America Latina e Caraibi (pari a 14) e in Medio Oriente (pari a 5).

L'equilibrio di genere nei **fondi pensione pubblici**, afferenti a 19 paesi[251], è pari a 46 punti nel 2020, in crescita rispetto a 41 dell'anno precedente. Su 191 fondi, sono 36 quelli in cui le donne ricoprono la carica di amministratore delegato, 5 in più rispetto al 2019. Osservando l'indice in base ai paesi di riferimento dei fondi il punteggio più elevato è raggiunto dall'Islanda, in crescita rispetto al 2019 (punteggio pari a 91 nel 2020 e 68 nel 2019). Segue la Norvegia seppur con un punteggio in riduzione rispetto all'anno precedente (punteggio pari a 81 nel 2020 e 88 nel 2019) e i punteggi più bassi si osservano per i fondi pensione di Germania e Lussemburgo (pari rispettivamente a 7 e 5 nel 2020).

Anche tra i membri degli organi decisionali delle istituzioni dell'Unione europea la presenza femminile rimane scarsa. La Banca europea per gli investimenti e il Fondo europeo per gli investimenti sono entrambi guidati da uomini e sono poche le donne nei relativi consigli (rispettivamente pari al 11 per cento e al 29 per cento)[252]. La Banca centrale europea nel corso della sua storia ha avuto la prima presidente donna solo a novembre 2019 e la partecipazione femminile al consiglio direttivo è sempre rimasta al di sotto del 10 per cento.

La più recente indagine dell'OMFIF sull'indice di equilibrio di genere[253] ha anche osservato eventuali misure adottate dalle istituzioni per correggere gli squilibri di genere e promuovere l'inclusione. Il campione osservato è relativo a 46 istituzioni finanziarie di tutto il mondo, di cui 44 banche centrali e due organizzazioni multilaterali con funzioni legate al settore finanziario. Sono state somministrati quesiti per valutare il processo di supporto alla progressione di carriera delle donne e all'implementazione di forme di conciliazione vita lavoro (ad esempio, congedi di maternità, congedi parentali e misure di assistenza all'infanzia).

Circa la metà delle banche centrali intervistate dichiara di non avere uno specifico staff che si occupi di temi di genere, diversità o inclusione. Solo il 35 per cento dichiara di averlo e il restante 15 per cento offre assistenza informale sul tema senza uno specifico staff. Anche il problema della discriminazione sul posto di lavoro continua ad agire come un ostacolo al successo delle donne. Solo circa la metà degli istituti coinvolti (48 per cento) dispone di linee guida specifiche su come i dipendenti possano segnalare comportamenti discriminatori. L'altra metà non ne dispone ma prevede un sistema attraverso il quale il personale può segnalare reclami di qualsiasi natura. In maniera residuale, solo il 2 per cento degli istituti dichiara di non avere alcuna misura attiva.

Anche l'utilizzo delle quote di genere nelle istituzioni finanziarie è ancora una rarità. La maggior parte delle banche facenti parte del campione (84 per cento) riferiscono di non avere quote di genere per posizioni dirigenziali. Solo due istituzioni (4 per cento), Francia e Messico, adottano un sistema di quote per incrementare la rappresentanza del genere femminile e il restante 11 per cento prevede il raggiungimento di specifici target di rappresentanza delle donne all'interno degli organi decisionali (solitamente pari a un terzo dei componenti).

Tutti gli istituti coinvolti nell'analisi prevedono politiche di conciliazione vita-lavoro e nello specifico hanno un sistema di tutela della maternità. Per il 37 per cento degli istituti le misure di congedo per maternità sono rafforzate rispetto a quelle previste dalla legge base nazionale (congedi per allattamento, congedo parentale e sostegno all'infanzia). Le modalità di fruizione del congedo di

[251] Islanda, Norvegia, Svezia, Paesi Bassi, Irlanda, Bosnia e Erzegovina, Polonia, Finlandia, Danimarca, Regno Unito, Svizzera, Turchia, Francia, Spagna, Liechtenstein, Austria, Portogallo, Germania, Lussemburgo.

[252] Dati EIGE "*European financial institutions: presidents and members*". Cfr. https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_fin__wmid_fineur/metadata

[253] OMFIF, (2020) "*Gender Balance Index 2020 – Driving diversity*", cfr .https://www.omfif.org/gbi20/

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

maternità, la durata del congedo retribuito differiscono tra paesi ma in media circa il 63 per cento delle istituzioni prevede un periodo compreso tra i tre e i sei mesi di congedo retribuito. Pochissime adottano solo due mesi e altre offrono un congedo retribuito al 100 per cento per un periodo di tempo superiore rispetto a quello previsto dalla normativa nazionale alla base. Il paese più virtuoso prevede un pacchetto maternità di circa tre anni e mezzo composto da sei mesi di congedo di maternità e tre anni di congedo parentale (con remunerazione di importo fisso indipendentemente dallo stipendio).

Il sostegno della paternità è previsto invece solo per il 26 per cento delle istituzioni bancarie nazionali. Tali misure sono decisamente importanti al fine di garantire sostegno alle madri durante il periodo di convalescenza e per assicurare una cura condivisa del bambino. Tra gli intervistati, il 41 per cento delle nazioni offre una o due settimane di congedo di paternità retribuito. La misura più breve adottata è di un solo giorno, mentre quella più lunga è pari a 12 settimane.

Inoltre, alcune banche centrali (17 per cento) offrono periodi di congedo condiviso e alternativo tra madre e padre che oscilla tra gli otto mesi e i tre anni. Le organizzazioni che si avvalgono del congedo parentale ne osservano una scarsa fruizione da parte dei padri. Sarebbe importante incoraggiare tutti i genitori, indipendentemente dal genere, ad avvalersi del congedo parentale al fine di normalizzare le interruzioni di carriera legate alla famiglia e a rimuovere i pregiudizi di genere.

È importante prevedere delle misure che aiutino le famiglie durante la crescita dei bambini attraverso sussidi ma anche agevolazioni lavorative. La maggior parte delle banche centrali riconosce la necessità di flessibilità oraria. Circa il 75 per cento degli istituti consente ai propri dipendenti di adeguare i propri orari in base alle esigenze familiari. Circa la metà degli intervistati offre anche la possibilità di ridurre l'orario di lavoro o di lavorare a tempo parziale. Il *job-sharing* è una forma meno comune di lavoro flessibile, infatti è previsto solo dal 17 per cento delle banche centrali. Infine, circa il 13 per cento degli intervistati non ha stabilito politiche standard di lavoro flessibile, ma si dichiara disponibile a considerare le richieste.

Oggi oltre metà dei magistrati in Italia sono donne negli uffici sul territorio ma solo poco più di una su tre caratterizzano gli uffici con competenza nazionale. Nel 2019 è stata eletta in Italia la prima donna presidente della Corte Costituzionale.

Solo nei primi anni ‘60 alle donne è stata concessa la possibilità di accedere alla carriera della magistratura; tuttavia, ad oggi, le donne rappresentano oltre la metà dei magistrati presenti in Italia (Riquadro I.VI.III).

Riquadro I.VI.III Donne in magistratura e nelle posizioni di vertice nei principali organi giudiziari

Ci sono voluti ben quindici anni dopo l'entrata in vigore della Costituzione per affermare il principio di uguaglianza fra i sessi nell'accesso ai pubblici uffici e alle professioni, consentendo alle donne di accedere alla magistratura [254]. Le prime 27 magistrate sono del 1965 e rappresentavano il 6 per cento dei vincitori del concorso. Cinquant’anni dopo, le donne in magistratura sono oltre la metà e l’età media delle stesse è più bassa di quella degli uomini (rispettivamente 47 anni e 51 anni).

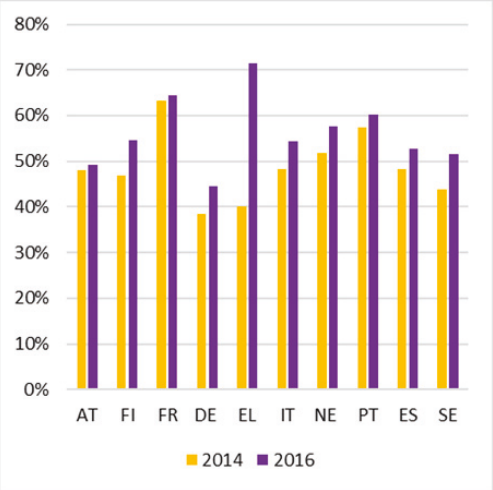
[254] Legge n. 66 del 1963 “Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni”.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Con riferimento al 2016, la percentuale di donne tra i magistrati supera in molti paesi europei il 50 per cento (ad esempio in Italia, Francia, Paesi Bassi, Spagna e Portogallo) e può arrivare anche al 70 per cento (come in Grecia)[255] (Figura I.VI.III.1).

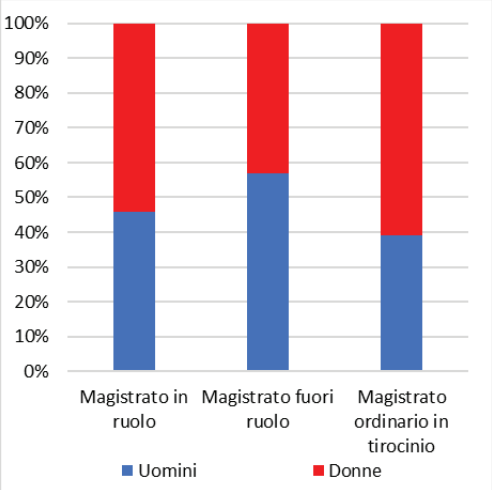
A fine febbraio 2020 i magistrati presenti in Italia sono 9.787[256], inclusi i fuori ruolo[257] e quelli in tirocinio[258]. Le donne rappresentano poco più della metà del totale (circa il 54 per cento) e sono in misura lievemente inferiore tra coloro che sono fuori ruolo (in cui prevalgono gli uomini, nel 57 per cento dei casi). Tra le nuove leve la presenza femminile è la più pronunciata; infatti circa il 61 per cento dei magistrati ordinari in tirocinio è donna, ossia quasi due vincitori di concorso su tre (Figura I.VI.III.2).

Figura I.VI.III.1 Percentuale di donne sul totale dei magistrati. Anni 2014 e 2016.



Fonte: OCSE – Government at a Glance. Edizione 2019.

Figura I.VI.III.2 Personale in magistratura per genere (febbraio 2020).



Fonte: Ufficio Statistico del Consiglio Superiore della Magistratura.

Nei concorsi per la magistratura, le donne vincitrici oltrepassano gli uomini per la prima volta nel 1987, quando, tra i nuovi 300 magistrati, si registrarono 156 donne. Negli anni immediatamente successivi la situazione è stata più variegata ma stabilmente dal 1996 in poi, tra i vincitori dei concorsi le donne superano gli uomini e tale divario si allarga a partire dal 2007. Il risultato della forte presenza femminile tra le nuove leve si traduce solo a partire dal 2015 in un sostanziale

[255] Dati OCSE: *Government at a glance* – edizione 2019, cfr.https://www.oecd.org/gov/government-at-a-glance-22214399.htm

[256] Consiglio Superiore della Magistratura – Ufficio statistico, 2020 "Donne in magistratura", cfr. https://www.csm.it/documents/21768/137951/Donne+in+magistratura+%28aggiorn.+marzo+2020%29/26803fce-0c00-a949-d70d-0bdcfc5f30e3

[257] Il collocamento fuori ruolo dei magistrati ordinari è attualmente disciplinato dalla legge n. 181 del 2008, che prevede che siano al massimo 200 i magistrati destinati a funzioni non giudiziarie. Essi possono svolgere funzioni amministrative presso il Ministero della Giustizia, l'Ispettorato Generale, il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la Camera dei Deputati, gli altri Ministeri, le Autorità indipendenti, le Commissioni Parlamentari, gli Organismi Internazionali, la Scuola Superiore della Magistratura.

[258] Il magistrato ordinario in tirocinio è un magistrato che, avendo superato il concorso per esami per l'accesso alla magistratura italiana ordinaria, sta svolgendo il tirocinio iniziale previsto dal decreto legislativo n. 26 del 2006, e decreto legislativo n. 160 del 2006, della durata di 18 mesi.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

equilibrio di genere per la magistratura o, addirittura, con una composizione leggermente in favore delle donne.

Tra i magistrati in ruolo negli uffici sul territorio nazionale non vi sono significative differenze di genere: la rappresentanza femminile è del 57 per cento al Nord, 55 per cento nel Mezzogiorno e 53 per cento al Centro) (Figura I.VI.III.4). Invece, negli uffici con competenza nazionale, quali ad esempio Corte suprema di Cassazione, Tribunale superiore delle acque pubbliche, Procura Generale presso la Suprema Corte di Cassazione etc., soltanto il 36 per cento del personale è rappresentato da donne.

Dei 437 magistrati con incarichi direttivi quasi tre su quattro sono uomini (71,4 per cento). La situazione è leggermente più equilibrata per le funzioni semi-direttive. In questo caso su dieci magistrati circa quattro sono donne (42 per cento sui 754 complessivi) (Figura I.VI.III.5). La percentuale di donne con incarichi direttivi sale se si considera la funzione giudicante[259] (34 per cento circa), mentre, per quanto attiene ai requirenti[260], soltanto nel 21 per cento dei casi un magistrato donna ha responsabilità di comando. Tale squilibrio di genere vale anche per gli incarichi semidirettivi, che sono assegnati a donne nel 45 per cento dei casi fra i giudicanti, e soltanto nel 29 per cento circa delle volte negli uffici requirenti.

Figura I.VI.III.4 Magistrati in ruolo per distribuzione geografica. Febbraio 2020.

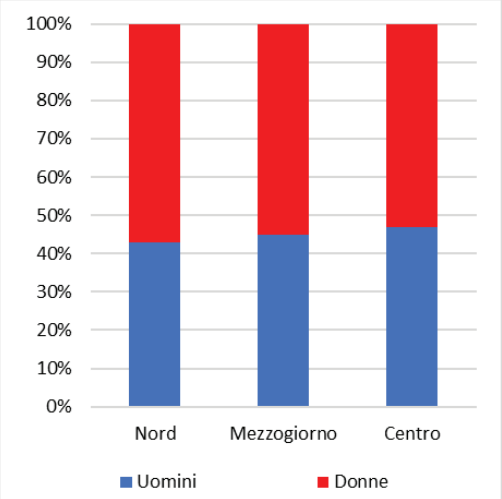
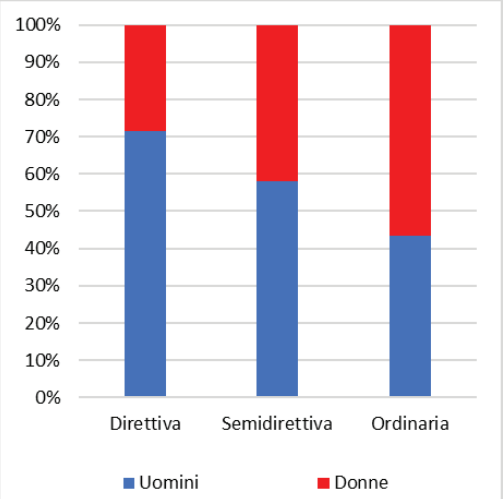


Figura I.VI.III.5 Magistrati in ruolo per funzione. Febbraio 2020.



Fonte: Ufficio Statistico del Consiglio Superiore della Magistratura.

Nell'ordinamento italiano, la Corte Suprema di Cassazione è al vertice della giurisdizione ordinaria e, nel 2019, poco più di un terzo dei suoi membri è una donna (35 per cento), dato inferiore al valore medio europeo (42 per cento). Sono sette i paesi membri dell'Unione europea con oltre il 50 per cento di donne componenti della Corte Suprema, tra cui la Romania (78 per cento), la Bulgaria (76 per cento), la Lettonia (69 per cento) e la Slovacchia (61 per cento). L'Italia si posiziona nella metà alta della classifica con una percentuale vicina a quella dei Paesi Bassi (35,3 per cento) e della Lituania (34 per cento). Solo Malta non ha nessuna donna componente della Corte Suprema (Figura

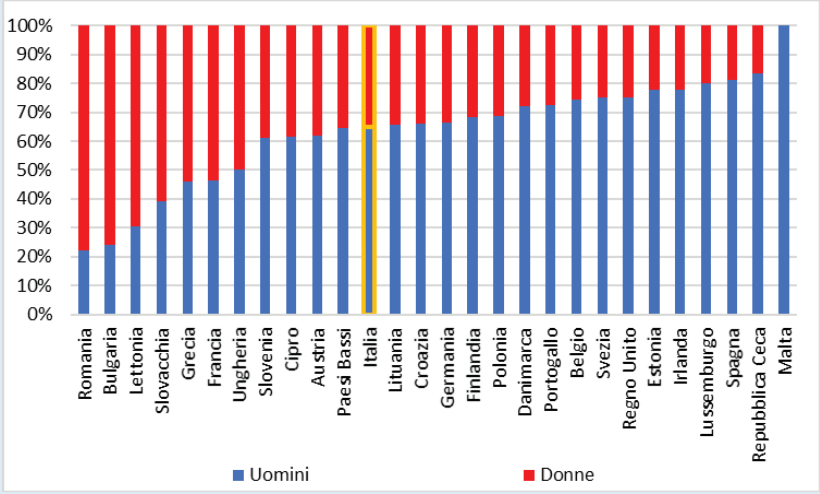
[259]La funzione giudicante è la funzione svolta dagli organi giudiziari (i giudici) a cui è attribuito il compito di decidere le controversie o di pronunciarsi sugli affari di loro competenza.

[260] La funzione requirente è invece esercitata dai magistrati che svolgono attività di "pubblico ministero" e hanno il compito di esprimere richieste o pareri in vista delle decisioni degli organi giudicanti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.V.III.6). In Italia la carica di Presidente della Corte Suprema di Cassazione non è mai stata ricoperta da una donna; nel 2019 invece, tale carica è assegnata a una donna in Germania, Polonia, Irlanda, Grecia, Romania e Slovacchia.

Figura I.VI.III.6 Percentuale di uomini e donne membri della Corte Suprema nei paesi membri UE. Anno 2019.



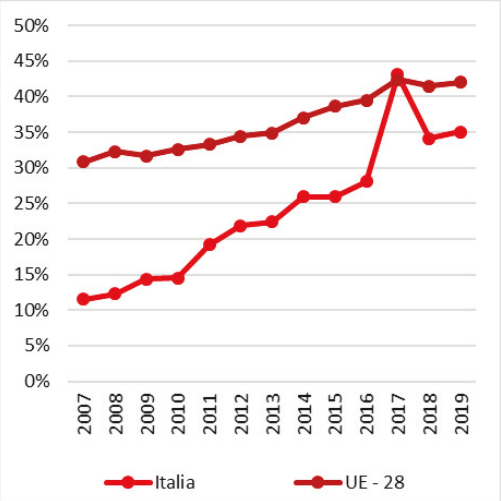
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Supreme courts: presidents and members.

Nel corso degli anni la percentuale di donne afferenti alla Corte Suprema di Cassazione ha comunque visto una graduale crescita. Infatti dall'11,5 per cento nel 2007, raggiunge la rappresentanza massima nel 2019 (a meno di un picco isolato nel 2017 parti al 43,1 per cento) (Figura I.VI.III.7).

La presenza delle donne tende a divenire minoritaria nelle posizioni di vertice del potere giudiziario; infatti, con riferimento al 2016, nelle corti di primo grado la percentuale di donne raggiunge in Italia, il 57 per cento, scende al 52 per cento nelle corti di appello, mentre in cassazione le donne rappresentano una minoranza (circa il 30 per cento). La situazione è analoga a quella di altri paesi europei, per i quali nel 2016 la corte suprema è quasi ovunque composta da una significativa maggioranza di uomini (le donne sono circa il 40 per cento nella media UE 28). La Francia rappresenta un'eccezione e, a fronte di una maggiore presenza di donne per le corti di primo grado (67 per cento) e per le corti d'appello (60 per cento) vi è una quasi equa distribuzione dei posti della corte suprema (49 per cento di donne). In Svezia, invece, la presenza femminile è maggioritaria solo nelle corti d'appello (con il 58 per cento), infine, Portogallo e Spagna presentano livelli di femminilizzazione superiori a quelli italiani solo nelle corti di primo grado (65 e al 50 per cento di donne) (Figura I.VI.III.8).

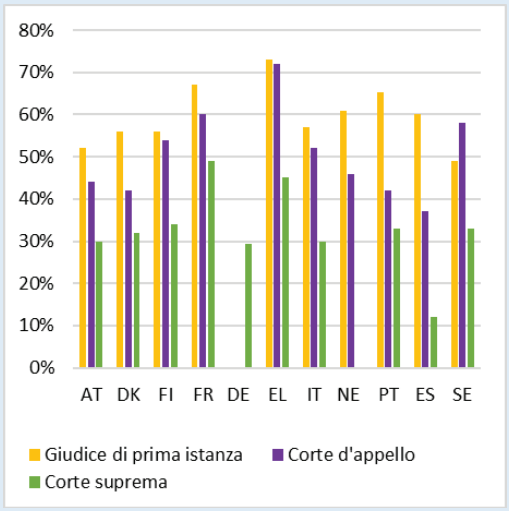
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura I.VI.III.7 Percentuale di donne componenti della Corte Suprema. Anni 2007 – 2019.



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

Figura I.VI.III.8 Percentuale di donne in magistratura per i diversi gradi di giudizio. Anno 2016.



Fonte: OCSE – Government at a Glance. Edizione 2019

Nel nostro paese nessuna donna ha mai ricoperto anche la carica di presidente del Consiglio di Stato, mentre vi sono 7 paesi europei nei quali, nel 2019, il vertice della massima corte amministrativa nazionale è affidato a una donna (Spagna, Grecia, Croazia, Lussemburgo, Slovenia e Svezia)[261].

Per la Corte Costituzionale, invece, a fine 2019 è stata eletta in Italia la prima donna presidente[262]. Per ottenere questo risultato sono stati necessari 63 anni dall'inizio del funzionamento della Corte Costituzionale e sono stati eletti 40 presidenti uomini. Gli altri paesi europei in cui la Corte Costituzionale vede una presidenza femminile nel 2019 sono Lettonia e Polonia[263].

Nella XVIII legislatura, la rappresentanza delle donne in entrambe le camere del Parlamento supera un terzo del totale. È la più alta dall'inizio della storia della Repubblica ed è maggiore di quella di diversi altri parlamenti europei.

La rappresentanza delle donne nelle cariche elettive e di governo è un tema ampiamente discusso anche per la possibilità che i loro interessi e punti di vista si riflettano nelle decisioni politiche e nelle scelte di governo. Ciò ha portato all'introduzione di meccanismi per favorire l'equilibrio di genere nelle cariche elettive tramite regole che favoriscono l'individuazione di candidati di entrambi i generi da parte dei partiti o introducono vincoli specifici come l'alternanza di genere nella presentazione delle liste o sull'espressione delle preferenze da parte degli elettori. Fino alla legge n. 165 del

[261] EIGE – Gender Statistics Database, Administrative courts: presidents, https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_jud_natcrt__wmid_natcrt_admcrt/datatable

[262] Marta Cartabia, giudice della Corte costituzionale dal 2011, è stata eletta Presidente della Corte Costituzionale. Il suo mandato scadrà a settembre 2020, perché ogni giudice della corte può restare in carica per un massimo di nove anni.

[263] EIGE – Gender Statistics Database, Constitutional courts: presidents, https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_jud_natcrt__wmid_natcrt_concrt/datatable

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

2017[264](cd. Rosatellum bis), non vi erano meccanismi per favorire la parità di genere per le elezioni del Parlamento italiano, a meno di un breve periodo dal 1993 al 1995[265].

Con il Rosatellum bis si introducono norme di genere sia per i collegi plurinominali che per quelli uninominali. Nei collegi plurinominali è previsto l'ordine alternato di genere nella presentazione delle liste, a pena di inammissibilità, e allo stesso tempo nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento nella posizione di capolista. Per quanto riguarda invece i collegi uninominali, nella presentazione delle candidature nessuno dei due generi, a livello nazionale per la Camera e regionale per il Senato, può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento. Il combinato disposto di queste regole comporta un depotenziamento delle quote di genere a seguito dell'introduzione delle pluricandidature. Infatti, se una donna viene candidata in un collegio uninominale e in cinque collegi plurinominali come capolista, qualora venisse eletta all'uninominale, eventuali suoi seggi ai plurinominali andrebbero a uomini.

Con le prime elezioni politiche del 1948 la rappresentanza femminile nel Parlamento italiano era pari solo al 5 per cento. Nel corso delle legislature si è registrata una crescita lenta che ha raggiunto la quota del **36,1 per cento alla Camera dei deputati** e del **35,3 per cento al Senato** della Repubblica nel 2019 (Legislatura XVIII) e **per la prima volta la carica di Presidente del Senato è ricoperta da una donna**. È nel passaggio dalla XVI (2008-2013) alla XVII legislatura (2013-2018) che si registra il maggior incremento della rappresentanza femminile in Parlamento; infatti per la Camera dei deputati dal 21,3 per cento si sale al 31,3 per cento e per il Senato della Repubblica dal 18 per cento al 29 per cento.

Anche nel contesto più ampio europeo, tra i paesi con sistema bicamerale[266], la crescita è stata lenta e in media inferiore a quella registrata dall'Italia. Infatti, nel 2019, la rappresentanza delle donne nella camera bassa dei vari Parlamenti nazionali è pari al 32,2 per cento (rispetto al 22,8 per cento nel 2006) e 30,3 per cento nella camera alta (rispetto al 18,4 per cento nel 2006) (Figure 1.5.7 - 1.5.8). Considerando i paesi con sistema bicamerale, la rappresentanza femminile totale (camera bassa e camera alta) è più elevata in paesi come Belgio (42,4 per cento), Spagna (41,9 per cento), Austria (38,9 per cento) e decisamente ridotta in Romania (19,8 per cento), Repubblica ceca (20,3 per cento) e Slovenia (22,1 per cento). L'Italia si posiziona nella metà alta della classifica con una percentuale del 35,8 per cento nel Parlamento in seduta comune.

Nell'attuale esecutivo aumenta la quota di donne rispetto al precedente ma la percentuale è comunque inferiore a quella raggiunta nel 2014.

Con il passaggio all'esecutivo Conte II nel corso del 2019, la percentuale delle donne che ricoprono la carica di Ministro è aumentata dal 25 per cento al 31,8 per cento. Il nuovo governo Conte, al momento dell'insediamento contava su 15 uomini e 7 donne; a seguito della suddivisione del

[264]Legge n. 165 del 2017 "Modifiche al sistema di elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica. Delega al Governo per la determinazione dei collegi elettorali uninominali e plurinominali".

[265] La Legge n. 277 del 1993 "*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 capilista dello stesso sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale in ogni circoscrizione. Gli elettori hanno la possibilità di esprimere fino a due preferenze, per candidati di sesso diverso (cd. "doppia preferenza di genere"), tra quelli che non sono capolista.

[266]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.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca il numero di ministri è salito a 23 (15 uomini e 8 donne compreso il Presidente del Consiglio) e la percentuale delle donne raggiunge il 34,8 per cento nel 2020. Ad esse sono affidati principalmente incarichi quali istruzione, infrastrutture, interno, lavoro, politiche agricole e forestali.

La presenza femminile ha avuto un andamento altalenante nel corso dei vari esecutivi[267]. Il livello più basso dal 2006 si è registrato con il governo Monti (2012), con il 15,8 per cento delle donne che ricopriva la carica di ministro. Al contrario, la maggiore rappresentanza si è avuta con il governo Renzi (2014) con una percentuale del 41,2 per cento per poi scendere al 29,4 per cento con il successivo esecutivo Gentiloni (2016). Ad oggi nessuna donna ha mai ricoperto la carica di Presidente del Consiglio.

Le donne ministro sono rimaste sempre al di sotto del 40 per cento anche negli altri paesi europei. A fine 2019 in media in Europa le donne a capo di dicasteri sono circa il 30,4 per cento (Figura 1.5.9). I paesi più virtuosi sono Spagna (58,8 per cento), Finlandia (57,9 per cento) e Albania (53,3 per cento); al contrario quelli con una scarsa rappresentanza femminile sono Lituania (6,7 per cento), Malta (7,7 per cento) e Grecia (9,1 per cento). Paesi con rappresentanza femminile simile all'Italia a fine 2019 sono Slovacchia (33,3 per cento) e Regno Unito (31,8 per cento).

A seguito delle elezioni del 2019 la rappresentanza delle donne al Parlamento europeo raggiunge il 40 per cento.

Per le elezioni europee ciascun paese ricorre a meccanismi elettorali diversificati, tuttavia, la maggior parte adotta sistemi di stampo proporzionale con regole e tipologie di liste che variano da paese a paese. In Italia, le elezioni al Parlamento europeo sono disciplinate dalla legge n. 18 del 1979[268], su cui si è intervenuti a partire dal 2004 per introdurre misure di riequilibrio di genere[269]. Per le elezioni del 2019 sono state previste ulteriori misure sia per la composizione delle liste che per l'espressione del voto[270]. Le liste devono prevedere una composizione paritaria per cui nessuno dei due generi può superare la metà, pena l'inammissibilità e i primi due candidati in cima alla lista devono essere di genere diverso. Con riferimento all'espressione del voto, è stata confermata la possibilità di esprimere fino a tre preferenze che devono riguardare candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della seconda e della terza preferenza. A seguito di tali norme quasi tutti i partiti, hanno presentato più candidati donne che uomini, ma tra gli eletti le differenze sono notevoli[271].

[267] Nel conteggio sono inclusi i ministri e il Presidente del consiglio. Sono esclusi i sottosegretari e i viceministri.

[268] Legge n. 18 del 1979 "Elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia".

[269] La legge n. 90 del 2004 "Norme in materia di elezioni dei membri del Parlamento europeo e altre disposizioni inerenti ad elezioni da svolgersi nell'anno 2004" prescrive l'obbligo di una quota di un terzo di uno dei due sessi sul piano nazionale nella presentazione delle liste. La misura ha avuto carattere temporaneo perché limitata a due appuntamenti elettorali (2004 e 2009). La legge n. 65 del 2014 "Modifiche alla legge 24 gennaio 1979, n. 18, recante norme per l'elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, in materia di garanzie per la rappresentanza di genere, e relative disposizioni transitorie inerenti alle elezioni da svolgere nell'anno 2014" ha introdotto, limitatamente alle elezioni europee del 2014, la "tripla preferenza di genere", disponendo che, nel caso in cui l'elettore decidesse di esprimere tre preferenze, queste dovevano riguardare candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della terza preferenza.

[270] Sempre la legge n. 65 del 2014 di cui sopra, introduce ulteriori disposizioni maggiormente restrittive a partire dalle elezioni 2019.

[271] Il partito che ha portato la più alta percentuale di donne in parlamento è stato il Movimento 5 stelle, con il 57 per cento del totale. Anche la Lega ha più europarlamentari donne che uomini, il 53 per cento. Nel Partito democratico, invece, su 19 eletti 7 sono donne, il 36 per cento. Non c'è poi nessuna donna tra gli europarlamentari di Forza Italia e Fratelli d'Italia.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

La percentuale delle donne europarlamentari italiane nelle ultime tre tornate elettorali è in crescita; infatti dal 22,2 per cento nel 2009 salgono al 39,7 per cento nel 2014 e raggiungono il 41,1 per cento nel 2019.

A livello di circoscrizioni, la presenza di genere nelle liste è stata del 50 per cento circa. L'unica circoscrizione ad aver eletto lo stesso numero di uomini e di donne è stata quella di Nord Est, mentre la circoscrizione Italia meridionale è quella che ha eletto meno donne, il 35 per cento. Analizzando le caratteristiche dei candidati e delle candidate, in quasi tutti i partiti gli uomini hanno già avuto ruoli politici (sono ex eurodeputati, ex parlamentari o amministratori locali) più spesso delle candidate donne. La differenza tra i due gruppi si assottiglia se si confrontano invece gli eletti e le elette. Ciò suggerisce che le donne elette sono generalmente quelle ad aver già ricoperto cariche politiche precedenti e che l'esperienza influisce positivamente sulla probabilità di elezione[272].

Anche il Parlamento europeo ha visto una crescita della rappresentanza femminile, passata dal 34,9 per cento del 2009, al 36,8 per cento del 2014 e al 40,6 per cento del 2019 (Figura 1.6.10). I meccanismi elettorali e le quote di elette nei diversi paesi europei rilevano una diversa attenzione a seconda del contesto nazionale (Riquadro I.VI.IV).

Riquadro I.VI.IV Parlamento europeo: passi in avanti verso la parità di genere.

La parità di genere rappresenta uno dei principi cardine dell'Unione Europea e a seguito delle elezioni del 2019, il Parlamento europeo è il più inclusivo di sempre, con il 40 per cento di donne europarlamentari. Il nuovo Parlamento europeo è costituito da 751 deputati scesi a 705 a seguito dell'uscita del Regno Unito dall'Unione (31 gennaio 2020) che ha comportato la redistribuzione di 46 seggi tra 14 paesi, di cui 3 assegnati all'Italia[273].

Le elezioni del 2019 hanno visto una netta risalita dell'affluenza rispetto alle passate tornate, arrivata a superare di poco la metà degli aventi diritto. Su 28 paesi 13 raggiungono o superano il 50 per cento di partecipazione. Tra i casi più virtuosi emergono Lussemburgo e Belgio (rispettivamente 84 per cento e 88 per cento) dove tuttavia il voto è obbligatorio e Malta (72 per cento). In Italia l'affluenza pari al 54 per cento è risultata in calo di quasi 3 punti percentuali rispetto alle precedenti elezioni del 2014.

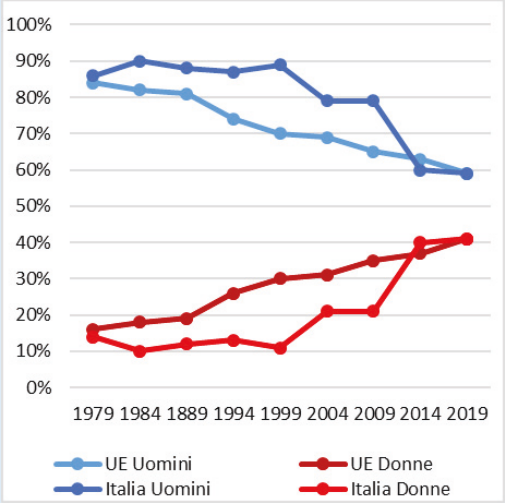
Se nel 1979 per ogni donna c'erano circa 5 uomini, con le elezioni del 2019 la componente femminile raggiunge il 41 per cento. In Italia la percentuale raddoppia rispetto a quella del 2009 (circa 20 per cento) già nel 2014 e raggiunge il 41 per cento a ridosso delle ultime elezioni (Figura I.VI.IV.1). È necessario tuttavia considerare che ci sono alcune regole all'interno della legge elettorale in Italia, come sopra riportato, che favoriscono l'equilibrio di genere. Si tratta della composizione paritaria delle liste (nessuno dei due generi può superare la metà) con i primi due candidati in cima alla lista di genere diverso e in riferimento all'espressione del voto è prevista la possibilità di esprimere fino a tre preferenze che devono riguardare candidati di sesso diverso.

[272]Alessandra Casarico e Silvia Picalarga, (27 luglio 2019), "*Più donne nel Parlamento Ue, un passo verso la parità*", lavoce.info, cfr. https://www.lavoce.info/archives/60470/piu-donne-nel-parlamento-ue-un-passo-verso-la-parita/

[273] Openpolis, Agi, (24 luglio 2019), *"Il nuovo Parlamento europeo – composizione attuale e variazioni rispetto al passato*", cfr. https://www.openpolis.it/il-nuovo-parlamento-europeo/

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura I.VI.IV.1 Composizione del Parlamento europeo per genere– sessione costitutiva.



Fonte: Parlamento europeo in collaborazione con Kantar.

Mettendo a confronto i dati post elezioni nei diversi paesi europei emergono notevoli differenze. Innanzitutto undici paesi, seppur con regole diverse, prevedono un meccanismo di quote di genere. In particolare, per le elezioni europee del 2019, Belgio, Francia, Italia e Lussemburgo hanno richiesto la piena parità nelle liste (50/50); Spagna, Croazia e Slovenia hanno applicato una proporzione equilibrata tra i sessi (40/60 per entrambi i sessi); Grecia e Portogallo hanno richiesto la rappresentanza del 33 per cento di candidati di ciascun genere, mentre la Polonia ne ha previsto il 35 per cento e la Romania ha vietato liste di soli uomini.

In 6 paesi la percentuale di donne elette è inferiore al 6 per cento, Cipro riporta il risultato peggiore con nessuna donna eletta anche se i seggi assegnati sono solo 6 e pertanto è più probabile che ciò si verifichi. Sono 7 gli stati in cui c'è un perfetto equilibrio di genere: Francia, Lussemburgo, Austria, Lettonia, Malta e Slovenia. Solo in Svezia e in Finlandia sono state elette più donne che uomini (rispettivamente 55 per cento e 54 per cento) (Figura I.VI.IV.2).

Anche il numero delle donne che ricoprono alte cariche nel Parlamento europeo è in crescita. Nella legislatura corrente, 8 dei 14 vice-presidenti e 12 dei 22 presidenti di commissione sono donne[274].

Sebbene la segregazione verticale sia stata in gran parte superata per le commissioni parlamentari, la segregazione orizzontale persiste. Nella precedente legislatura, le donne hanno presieduto tre delle quattro commissioni con funzioni socioculturali[275], che sono passate a quattro su quattro nell'attuale legislatura.

Anche la quota di donne che presiedono comitati con funzioni di base[276] è aumentata, passando da due comitati su sei nella precedente legislatura a tre comitati su sei nell'attuale legislatura. Tuttavia, la quota delle sei commissioni per le funzioni di infrastruttura[277] presiedute da donne è scesa dalla metà del mandato precedente a due commissioni dell'attuale mandato.

[274] Parlamento europeo, (12 settembre 2019), "*Le donne e il Parlamento europeo. Infografica*", cfr. https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2019/3/story/20190226STO28804/20190226STO28804_it.pdf

[275] Per la classificazione EIGE considera funzioni socioculturali: salute, istruzione, affari sociali, occupazione, famiglia, cultura, sport.

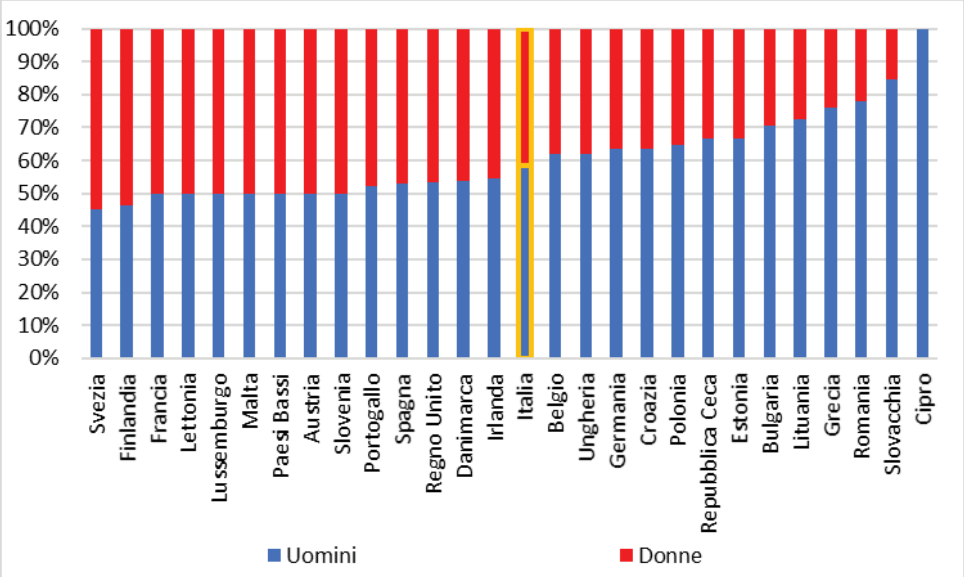
[276] Per la classificazione EIGE considera funzioni di base: affari esteri e interni, difesa, giustizia.

[277] Per la classificazione EIGE considera funzioni di infrastruttura: trasporti, comunicazioni, ambiente.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Vi è stato anche un calo della quota di donne che presiedono comitati legati all'economia[278], da tre comitati su sei nel precedente mandato, a due su sei nel mandato attuale[279].

Figura I.VI.IV.2 Percentuale degli eletti al Parlamento europeo, per genere. Elezioni 2019.



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

Per le cariche amministrative locali, a seguito di varie riforme volte a incentivare la parità tra i sessi, cresce la quota di donne in ruoli elettivi o di governo soprattutto a livello comunale. La crescita è minore a livello regionale e provinciale.

La normativa che disciplina le modalità di attuazione delle elezioni regionali, provinciali e comunali ha subito varie revisioni nel corso degli anni. Grazie anche misure specifiche relative al genere meno rappresentato, le donne che siedono nei consigli e nelle giunte degli organi amministrativi locali sono aumentate.

Per le elezioni regionali attualmente è previsto un tetto del 60 per cento per i candidati dello stesso sesso con modalità di presentazione alternata nelle liste e l'espressione della doppia preferenza, di cui una riservata a un candidato di sesso diverso[280]. A livello comunale, invece, nei comuni al di sopra

[278] Per la classificazione EIGE considera funzioni legate all'economia: finanza, commercio, industria, agricoltura.

[279] EIGE, (2019), "*Gender equality in National Parliaments across the EU and the European Parliament 2019 results from EIGE's Gender-sensitive Parliaments tool*", cfr. file:///C:/Users/Utente/Downloads/mh0419527enn_002.pdf

[280] Legge n. 20 del 2016 "Modifica all'articolo 4 della legge 2 luglio 2004, n. 165, recante disposizioni volte a garantire l'equilibrio nella rappresentanza tra donne e uomini nei consigli regionali". La legge, modifica la n. 165 del 2004 e si indicano le specifiche misure adottabili dalle regioni. Sono previste tre ipotesi per la scelta della rappresentanza dei consigli regionali. Qualora la legge elettorale regionale preveda l'espressione di preferenze, sono previsti due meccanismi per promuovere la rappresentanza di genere ossia la quota di lista del 40 per cento (in ciascuna lista i candidati di uno stesso sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale); la preferenza di genere (deve essere assicurata l'espressione di almeno due preferenze, di cui una riservata a un candidato di sesso diverso e in caso contrario, le preferenze successive alla prima sono annullate). La seconda ipotesi riguarda la presentazione di liste bloccate ossia senza espressione di preferenze per la quale è prevista l'alternanza tra candidati di sesso diverso, in modo tale che i candidati di un sesso non eccedano il 60 per cento del totale. La terza ipotesi prevede collegi uninominali dove per le candidature presentate con il medesimo simbolo i candidati di un sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

dei 5 mila abitanti, è prevista una quota di almeno il 33,3 per cento nelle liste del genere meno rappresentato e la doppia preferenza di genere, che consente all'elettore di esprimere due preferenze, purché su candidati di sesso diverso[281]. Inoltre, per i comuni con più di 3.000 abitanti è previsto che nelle giunte comunali nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura inferiore al 40 per cento[282]. A livello provinciale, tra gli organi il Presidente della provincia, il consiglio provinciale e l'assemblea dei sindaci sono divenuti organi elettivi di secondo grado ossia la loro elezione spetta ai sindaci e ai consiglieri dei comuni della provincia. Per la presentazione delle liste per l'elezione dei membri del consiglio provinciale nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento del numero dei candidati e, in caso contrario, l'ufficio elettorale riduce la lista, cancellando i nomi dei candidati appartenenti al sesso più rappresentato, procedendo dall'ultimo della lista[283].

La rappresentanza femminile nei consigli regionali ha mostrato un progressivo aumento dal 2016 ma solo per la carica di consigliere (dall'11 per cento nel 2006 al 18 per cento nel 2016 e 20 per cento nel 2019). Per la carica di assessore, la quota delle donne si mantiene nel 2019 stabile rispetto al 2016 e pari al 25 per cento. Invece, la carica di Presidente della Regione è ricoperta da una sola donna su 20 Regioni nel 2019 (ossia il 5 per cento), dato in calo rispetto agli anni precedenti (10 per cento nel 2006 e nel 2016) (Figura 1.6.11).

A livello provinciale la presenza delle donne è molto bassa tra tutte le cariche e non risulta in particolare crescita negli anni. Le donne elette Presidente rappresentano solo il 6 per cento nel 2019, contro il 12 per cento nel 2014 e l'8 per cento nel 2006. Sia per la carica di assessore che di consigliere l'incremento negli anni è minimo (rispettivamente di 7 e 12 punti percentuali tra il 2006 e il 2019) (Figura 1.6.12).

Nei comuni, la presenza delle donne è in continuo e costante aumento tra le cariche elettive. Le donne sindaco dal 10 per cento del 2006 passano al 11 per cento nel 2012 e raggiungono il 14 per cento nel 2019. Il maggior incremento si osserva per la carica di assessore comunale per la quale le

[281] Legge n. 215 del 2012 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni". Per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, vi è una mera disposizione di principio volta a assicurare nelle liste la rappresentanza di entrambi i sessi.

[282] Legge n. 56 del 2014 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni"

[283] La riforma degli enti locali introdotta con la legge n. 56 del 2014 ha ridefinito l'ordinamento delle province ed istituito le città metropolitane. In particolare, le province sono state definite (così come le città metropolitane) enti di area vasta e i relativi organi – il presidente della provincia ed il consiglio provinciale - sono divenuti organi elettivi di secondo grado; analogo impianto è seguito per il consiglio nelle città metropolitane, con la differenza che il sindaco metropolitano coincide con il sindaco del comune capoluogo. La *governance* degli enti di area vasta si completa con l'assemblea dei sindaci, per le province, e la conferenza metropolitana, per le città metropolitane, che sono composte dai sindaci dei comuni dell'ente. La riforma si accompagnava al progetto di riforma costituzionale che prevedeva la soppressione delle province quali enti costituzionalmente necessari. Venuto meno il progetto di revisione costituzionale, all'esito del referendum del 4 dicembre 2016, si è aperto il dibattito sull'opportunità di un nuovo intervento legislativo. In tale contesto, il decreto legge n. 91 del 2018 ha disposto l'istituzione di un tavolo tecnicopolitico, presso la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, per la redazione di linee guida finalizzate ad una serie di obiettivi, tra i quali l'avvio di un percorso di revisione organica della disciplina in materia di ordinamento delle province e delle città metropolitane. Nel corso degli ultimi anni sono intervenute inoltre alcune disposizioni modificative della disciplina delle elezioni provinciali. La riforma del 2014 ha inciso anche sul personale delle province, interessato da alcune disposizioni di riordino. Per quanto concerne gli assetti finanziari, dopo alcuni interventi che hanno ridimensionato le risorse del Fondo di riequilibrio provinciale, sono poi intervenute - stante la conferma dell'ente provincia a seguito degli esiti del referendum costituzionale del 4 dicembre 2016 - diverse misure di sostegno finanziario, volte al conferimento delle risorse necessarie per l'esercizio delle funzioni fondamentali dell'ente. Il decreto-legge n. 162 del 2019 reca inoltre talune disposizioni in materia di facoltà assunzionali delle Province e delle Città metropolitane per molti aspetti analoghe a quelle introdotte per le regioni a statuto ordinario e per i comuni dal decreto-legge n. 34 del 2019.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

donne erano il 18 per cento nel 2006 e ha raggiunto il 43 per cento nel 2019. In crescita è anche la percentuale di donne elette come consigliere, che dal 18 per cento nel 2006 passano al 21 per cento nel 2012 e 33 per cento nel 2019 (Figura 1.6.13).

Si interrompe la progressiva riduzione alla partecipazione civica e politica degli italiani ma le differenze di genere a svantaggio delle donne rimangono evidenti in particolare nelle fasce di età più elevate

L'**andamento decrescente** della partecipazione civica e politica iniziato nel 2014 si interrompe nel 2019 con un valore quasi stabile rispetto all'anno precedente (58,8 per cento rispetto al 59,4 per cento del 2017). Tra il 2017 e il 2018 aumenta la quota di popolazione che parla di politica, a fronte di una stabilità o lieve diminuzione di quelli che si informano di politica o partecipano on line[284]. La partecipazione civica e politica raggiunge il massimo nelle età centrali, tra i 45 e i 74 anni, mentre risulta più bassa nella fascia 14-24 anni e tra la popolazione di 75 anni e più. Sono principalmente gli uomini a interessarsi alla politica e il dato 2018, in riduzione dal 2014 (74,2 per cento) rimane sostanzialmente stabile rispetto al 2017 (66,9 per cento nel 2018 e 66,8 per cento nel 2017) (Figura 1.6.14).

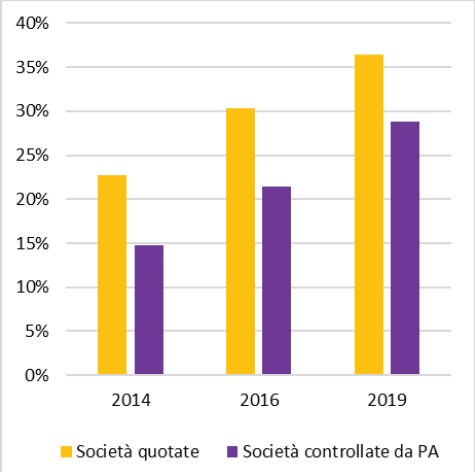
Anche **la percentuale di donne che si interessa alla politica è in riduzione** negli anni e da un valore pari al 60,4 per cento nel 2011 scende al 51,3 per cento nel 2018. La differenza di genere nel 2018 è a leggero vantaggio per le donne tra i giovani di 14-19 anni (36,9 per cento per gli uomini e 39,8 per cento per le donne), mentre si mantiene a vantaggio degli uomini di 8-12 punti percentuali nelle fasce di età tra i 20 e i 44 anni e supera i 28 punti percentuali nella popolazione di 75 anni e più (Figura 1.6.15).

In base a un'analisi territoriale, al Nord vi è maggiore interesse per la politica, sia tra gli uomini che tra le donne (rispettivamente 71 per cento e 57,3 per cento), seguono rispettivamente il Centro (69,5 per cento tra gli uomini e 54,5 per cento tra le donne) e il Mezzogiorno (59,9 per cento tra gli uomini e 41,3 per cento tra le donne) (Figura 1.6.16).

[284]ISTAT, (2019) "*Rapporto Bes 2019: il benessere equo e sostenibile in Italia*", cfr.https://www.istat.it/it/archivio/236714

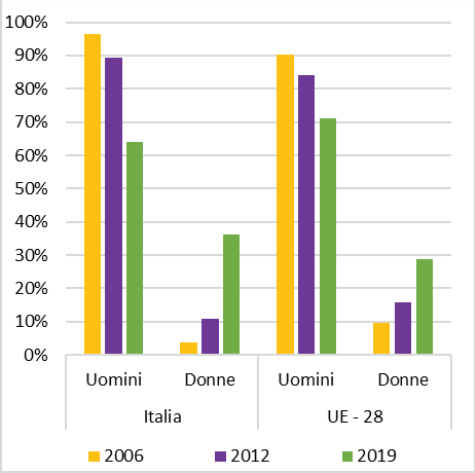
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.6.1 Percentuale di donne nei CdA delle società quotate e delle società a controllo pubblico rispetto al totale dei membri. Anni 2014, 2016 e 2019.



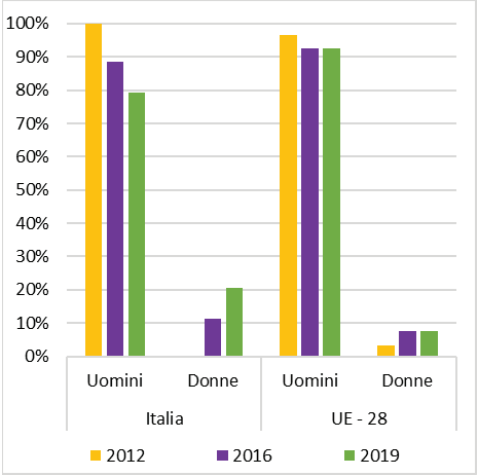
Fonte: Dipartimento per le Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Figura 1.6.2 Percentuale dei membri dei CdA delle più grandi società quotate nella Borsa valori nazionale dei vari paesi europei, per genere. Anni 2006, 2012 e 2018.



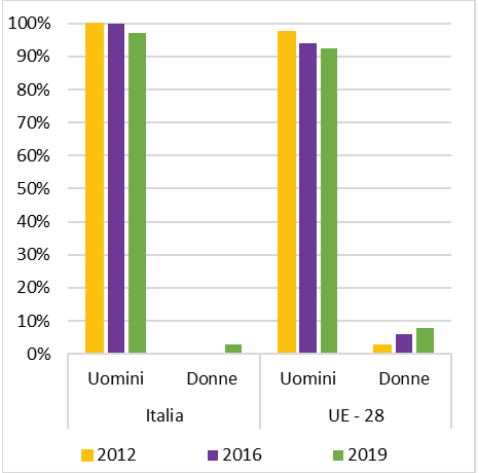
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Figura 1.6.3 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Presidente delle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2016 e 2018.



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

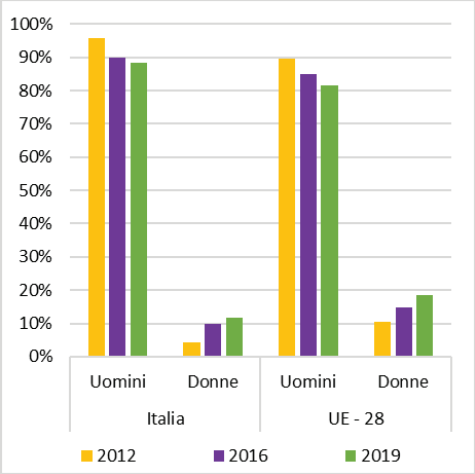
Figura 1.6.4 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Amministratore delegato nelle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2016, 2019.



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

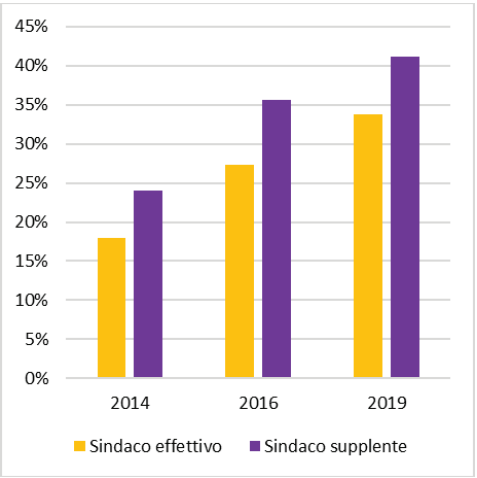
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.6.5 Percentuale degli individui che ricoprono la carica di Dirigente nelle più grandi società quotate, per genere. Anni 2012, 2016 e 2019.



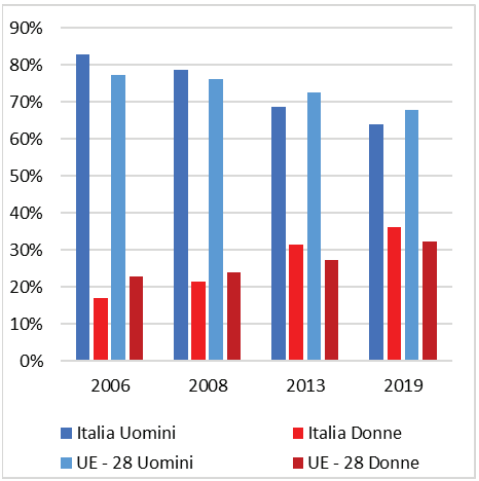
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - Large listed companies.

Figura 1.6.6 Percentuale di donne nei collegi sindacali delle società a controllo pubblico. Anni 2014, 2016 e 2019.



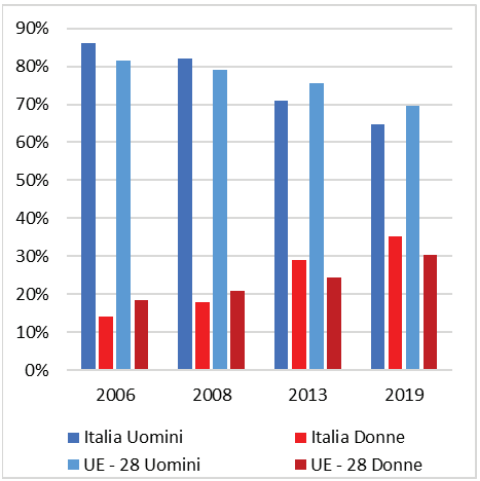
Fonte: Dipartimento per le Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Figura 1.6.7 Percentuale degli eletti alla camera bassa del Parlamento, per genere. Legislature XV, XVI, XVII, XVIII.



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

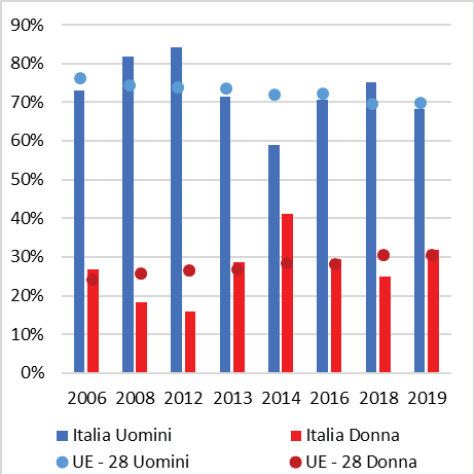
Figura 1.6.8 Percentuale degli eletti alla camera alta del Parlamento, per genere. Legislature XV, XVI, XVII, XVIII.



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

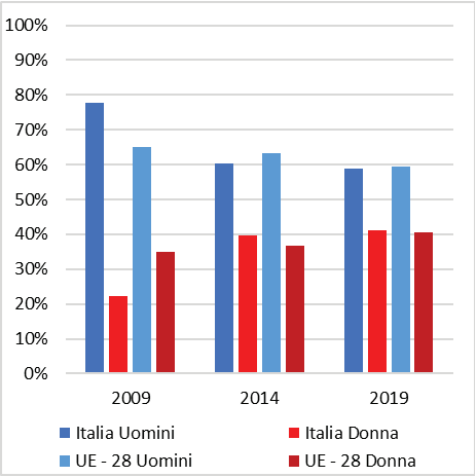
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.6.9 Percentuale di ministri, per genere. Anni 2006 – 2019.



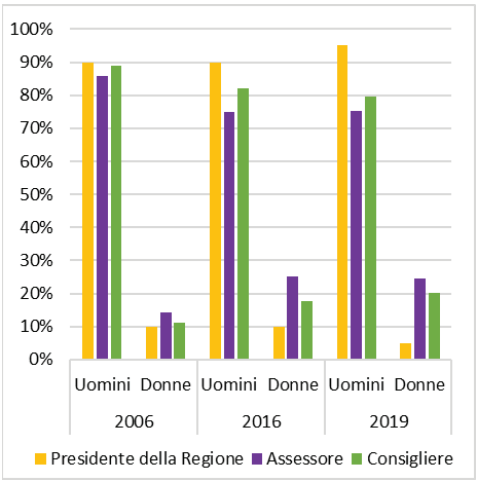
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - National governments: Presidents, prime-ministers and ministers by seniority and function of government.

Figura 1.6.10 Percentuale degli eletti al Parlamento Europeo, per genere. Anni 2009, 2014 e 2019.



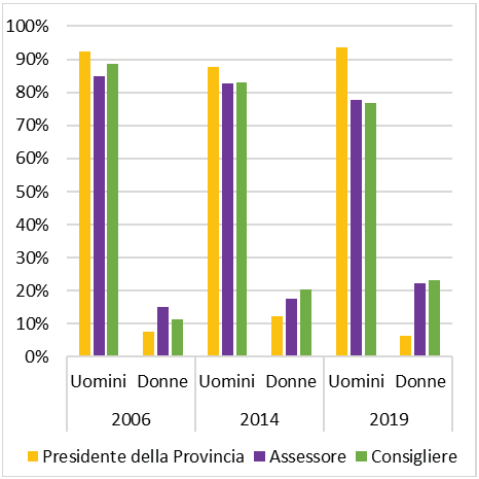
Fonte: EIGE (da 2017, precedentemente Commissione Europea, DG Giustizia) - European parliament: president and members.

Figura 1.6.11 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Regioni, per genere. Anni 2006, 2016 e 2019.



Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali.

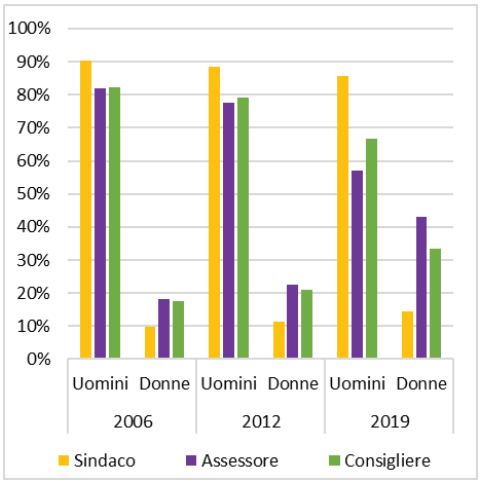
Figura 1.6.12 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali delle Province, per genere. Anni 2006, 2014e 2019.



Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali.

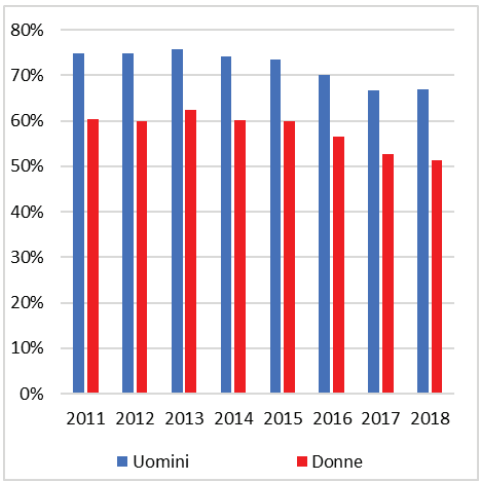
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.6.13 Percentuale degli eletti alle cariche istituzionali dei Comuni, per genere. Anni 2006, 2012 e 2019.



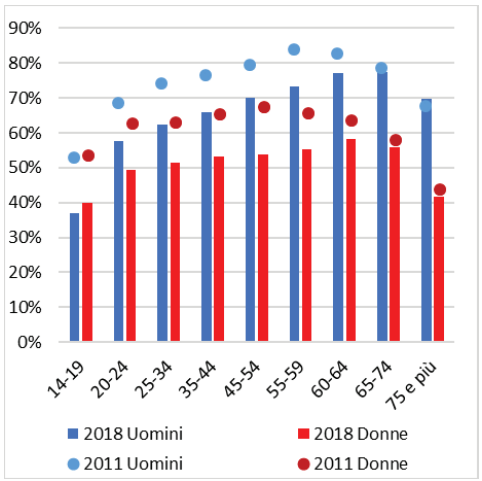
Fonte: Ministero dell'interno - Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali.

Figura 1.6.14 Percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica. Anni 2011 – 2018.



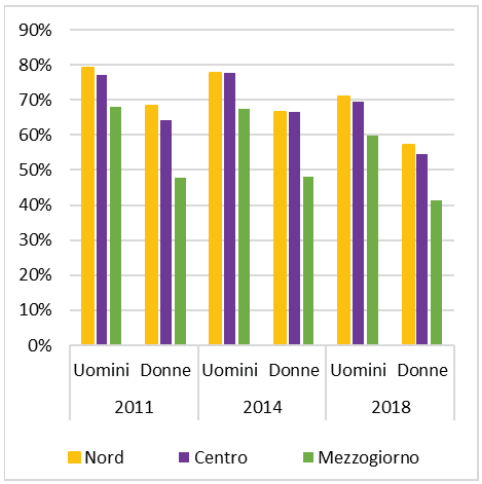
Fonte: ISTAT - Aspetti della vita quotidiana.

Figura 1.6.15 Percentuale di persone che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica, per classi di età. Anni 2011-2018.



Fonte: ISTAT - Aspetti della vita quotidiana.

Figura 1.6.16 Ripartizione territoriale della percentuale di persone di 14 anni e più che svolgono almeno una attività di partecipazione civica e politica. Anni 2011 – 2018.



Fonte: ISTAT - Aspetti della vita quotidiana.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

1.7 Il contrasto alla violenza di genere

Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di abuso che riguardano persone discriminate in base al sesso. Atti di violenza che provocano un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica perpetuato su donne, incluse minacce, coercizione e privazione arbitraria della libertà[285] sono diventati più visibili nel dibattito pubblico e, seppur gradualmente, sembrano diventare meno accettabili socialmente. In molti casi la violenza maschile contro le donne continua, tuttavia, a essere negata e il punto di vista delle vittime delegittimato, fino a produrre una complicità con l'uomo violento.

Anche per questo la violenza contro le donne è largamente sommersa ed è difficile progettare interventi adeguati per contrastarla. Si tratta di un fenomeno che interessa tutte le classi sociali, indipendentemente dal reddito, dall'età e dal livello di istruzione. Può avere effetti devastanti sulla salute fisica, sessuale, riproduttiva e mentale[286]; ai costi diretti che gravano sulla donna, sulla famiglia, ed eventualmente sui minori, si aggiungono quelli indiretti per mancata partecipazione alla vita democratica e lavorativa. Le rilevazioni disponibili, con riferimento al 2014, segnalano che in Italia il 31,5 per cento delle donne ha subito violenze fisiche o sessuali nell'arco della propria vita[287], prevalentemente da parte del proprio partner o di membri della famiglia. Da una parte, il contesto domestico e familiare, in cui si perpetua questo tipo di violenza, frena le vittime dal denunciarla. Dall'altra, l'opinione pubblica tende a minimizzare il fenomeno considerandolo risultato della devianza di singoli individui o della natura patologica dello specifico rapporto all'interno del quale la violenza ha avuto luogo.

Nonostante un progressivo mutamento delle percezioni riguardo agli stereotipi sul genere, permangono atteggiamenti di adesione alla differenziazione dei ruoli tra uomini e donne rispondente a logiche di potere asimmetriche. Combattere la violenza contro le donne, riconoscendone le radici culturali, è quindi fondamentale per non relegare il fenomeno a una questione privata e porlo in una prospettiva pubblica.

Negli ultimi anni è emerso un rilevante sforzo internazionale per prevenire e contrastare la violenza di genere. È cresciuta l'attenzione istituzionale nei riguardi di questo fenomeno e vengono promossi meccanismi di sorveglianza per monitorare le misure adottate nei singoli paesi.

Dall'inizio degli anni novanta, il Consiglio d'Europa dispiega un impegno continuo sul tema, sollecitando i decisori dei paesi membri ad agire per proteggere le donne dalla violenza tramite iniziative normative ed interventi pubblici. Sono state numerose le campagne di comunicazione a livello europeo per combattere la violenza sulle donne e, in particolare, quella domestica. Con la Convenzione di Istanbul del 2011[288] viene concertato un primo strumento internazionale giuridicamente vincolante sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne, comprensivo di

[285] Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne adottata dall' Onu il 20 dicembre 1993, con risoluzione 48/104, art. 1 "*Ai fini della presente Dichiarazione l'espressione "violenza contro le donne" significa ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa probabilmente avere come risultato, un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica per le donne, incluse le minacce di tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, che avvenga nella vita pubblica o privata*".

[286] WHO (2017), "*Strengthening health systems to respond to women subjected to intimate partner violence or sexual violence: a manual for health managers, related publications*, cfr. https://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/vaw-health-systems-manual/en/

[287] Indagine "Il numero delle vittime e le forme della violenza" Istat – 2014. Cfr. https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-dentro-e-fuori-la-famiglia/numero-delle-vittime-e-forme-di-violenza.

[288] L'Italia vi aderisce nel 2013, con la legge n.77 del 2013 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011".

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

meccanismi di controllo per valutare e migliorare l'attuazione della stessa da parte degli Stati aderenti.

Nel 2019 è venuta a maturazione la prima procedura di valutazione nazionale, prevista dalla Convenzione di Istanbul, per Italia e il gruppo di esperti indipendenti del Consiglio d'Europa (*Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence*, noto come GREVIO)[289] a gennaio 2020 ha pubblicato il primo rapporto sull'applicazione della Convenzione di Istanbul in Italia, contenente alcune specifiche raccomandazioni[290].Queste sottolineano l'importanza di proteggere maggiormente le donne dalla violenza attraverso specifiche misure di contrasto e prevenzione, provvedimenti sanzionatori e indagini *ad hoc*, ma anche attraverso un maggiore sostegno alle attività femminili indipendenti, per le quali si suggerisce un riconoscimento e consolidamento nel quadro istituzionale nazionale e locale. Si invita, inoltre, l'Italia a rafforzare le attività di sensibilizzazione, educazione, formazione dei professionisti e ad avviare programmi rivolti agli autori di violenze, nonché a proseguire nell'attuazione di misure destinate a promuovere i cambiamenti dei comportamenti sessisti, basati sull'idea dell'inferiorità delle donne (cfr. Riquadro I.VII.I).

Riquadro I.VII.I – Raccomandazioni all'Italia del Rapporto GREVIO

Il gruppo di esperti GREVIO ha espresso una generale soddisfazione per l'adozione da parte dell'Italia di una serie di riforme legislative volte all'introduzione di misure concrete per porre fine alla violenza sulle donne. Tra queste la normativa contro lo *stalking* (legge n. 38 del 2009) e la legge che ha sancito l'obbligo delle autorità di sostenere e promuovere una rete di servizi di assistenza alle vittime (la legge n. 119 del 2019 di conversione del decreto legge n. 93 del 2013). Sono stati ritenuti particolarmente innovativi anche il decreto legislativo n. 80 del 2015, che prevede un congedo speciale retribuito per le lavoratrici vittime di violenza di genere (articolo 24) e le misure a tutela degli orfani di una vittima di crimine domestico (legge n. 4 del 2018). Inoltre, l'introduzione del cd. Codice rosso, ovvero della legge sulla tutela delle donne vittime di violenza domestica e di genere (legge n. 69 del 2019), ha contribuito a porre in essere un solido quadro legislativo conforme alle disposizioni della Convenzione di Istanbul, che prevede vie di ricorso in materia civile e penale per le vittime di violenza.

Benché vengano riconosciuti i progressi compiuti per promuovere i diritti delle donne in Italia, si disapprova la tendenza a riorientare la nozione di promozione della parità di genere in termini di politiche per la famiglia e la maternità. Inoltre, nel campo della protezione e dell'assistenza alle vittime, si ritiene che le autorità nazionali dovrebbero stanziare finanziamenti adeguati ed elaborare soluzioni che permettano di fornire una risposta coordinata e interistituzionale alla violenza, basate su un più forte coinvolgimento delle autorità locali e di tutti gli attori interessati. Tre particolari ambiti in cui vengono rilevate carenze normative o mancata utilizzazione delle disposizioni previste riguardano: 1) l'assenza di mezzi di ricorso civili efficaci contro le autorità statali che non ottemperano al dovere di adottare adeguate misure di prevenzione o protezione nell'ambito delle loro competenze; 2) in tema di diritti di custodia e visita dei figli, la scarsa applicazione, nei casi di violenza familiare, delle disposizioni che consentirebbero di far prevalere il principio dell'interesse superiore del bambino rispetto a quello della genitorialità condivisa (che a sua volta genera

[289]Il GREVIO rappresenta l'ente di esperti indipendenti responsabili del monitoraggio e dell'attuazione della Convenzione di Istanbul da parte dei paesi aderenti. Tra i compiti del GREVIO rientrano la redazione e pubblicazione di rapporti di valutazione degli interventi normativi e delle altre misure adottati a livello nazionale dai singoli paesi per dare attuazione alla Convenzione di Istanbul. Il GREVIO può anche fornire raccomandazioni relative alla Convenzione (https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/grevio).

[290] Il Rapporto è disponibile all'indirizzo: https://rm.coe.int/grevio-report-italy-first-baseline-evaluation/168099724e.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

fenomeni di vittimizzazione secondaria delle madri); 3) in materia di diritto di asilo, l'assenza di adeguate procedure di valutazione della vulnerabilità, che non consente di individuare correttamente le vittime e può condurre ad espulsione o rimpatrio, in violazione dell'obbligo di non respingimento.

In sintesi il Rapporto GREVIO invita l'Italia ad adottare in via prioritaria le seguenti misure:

- garantire **l'applicazione delle disposizioni legali** relative al reato di maltrattamenti in famiglia, tenendo presente lo specifico carattere di genere della violenza domestica perpetrata contro le donne;

- garantire **che le politiche e i provvedimenti affrontino ugualmente la prevenzione, la protezione, le indagini e le sanzioni,** conformemente all'obbligo di dovuta diligenza enunciato all'Articolo 5 della Convenzione di Istanbul;

- adottare **misure supplementar**i per garantire che **le politiche di lotta contro la violenza nei confronti delle donne siano globali e integrate**, e siano attuate e monitorate mediante un coordinamento efficace tra le autorità nazionali, regionali e locali;

- **prevedere risorse finanziarie e umane adeguate per le misure e le politich**e, accrescendo la trasparenza e la responsabilità nell'uso dei fondi pubblici, e sviluppando soluzioni di finanziamento appropriate a lungo termine/pluriennali per fornire servizi specializzati destinati alle donne;

- **rafforzare il sostegno alle organizzazioni femminili** indipendenti che operano a favore delle donne e il loro riconoscimento e consolidare il quadro istituzionale nazionale e locale per la consultazione e la cooperazione con le stesse;

- fornire una solida base istituzionale agli organismi incaricati di garantire l'attuazione e il coordinamento delle misure e politiche di lotta contro la violenza nei confronti delle donne e proseguire gli sforzi miranti a consentire un **monitoraggio e una valutazione efficaci** delle politiche;

- **rafforzare le attività di prevenzione nel campo della sensibilizzazione, dell'educazione, della formazione dei professionisti,** dei programmi rivolti agli autori di violenze e nel settore dell'occupazione, proseguendo l'attuazione di misure proattive e durevoli, destinate a promuovere i cambiamenti dei comportamenti sessisti;

- **migliorare l'accesso delle vittime a servizi di assistenza generale** idoneamente distribuiti su tutto il territorio, dotati di risorse sufficienti e forniti da personale qualificato.

Sempre nel 2019, l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ha adottato una Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (Convenzione 190)[291], che riconosce che la violenza e le molestie sul lavoro possono rappresentare una violazione o un abuso dei diritti umani e una minaccia alle pari opportunità e mira a proteggere i lavoratori, indipendentemente dal loro status contrattuale, includendo le persone in formazione, tirocinio e

[291]L'Organizzazione Internazionale del Lavoro è un'agenzia delle Nazioni Unite che ha come obiettivo il perseguimento della giustizia sociale e il riconoscimento universale dei diritti umani, con particolare riferimento a quelli riguardanti il lavoro. Il suo ruolo principale è quello di formulare le norme minime internazionali delle condizioni di lavoro e dei diritti fondamentali del lavoratore, attraverso Convenzioni vincolanti e raccomandazioni di indirizzo. La Convenzione n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro è accompagnata da una Raccomandazione sulla violenza e le molestie 2019, la quale, anche se formalmente non vincolante, costituisce un rilevante strumento integrativo (https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_713379/lang--it/index.htm). .

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

apprendistato, lavoratori ai quali è stato terminato il rapporto di lavoro, volontari, persone in cerca di lavoro e candidati al lavoro. Prevede una serie di obblighi per gli Stati, affinché prescrivano ai datori di lavoro di porre in essere le misure per prevenire le condotte lesive, tanto preventive quanto repressive. La Convenzione entrerà in vigore 12 mesi dopo la ratifica di almeno due Stati membri dell'OIL. Il 22 gennaio 2020 la Commissione europea ha adottato una proposta di decisione del Consiglio[292] che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'Unione europea, la Convenzione n. 190 dell'OIL[293].

Per quanto riguarda, invece, il ruolo centrale che possono avere i datori di lavoro nel contrasto alla violenza di genere subita al di fuori del luogo di lavoro, alcuni esempi sono stati evidenziati nell'ambito del progetto europeo CARVE (*Companies Against Gender Violence*). I datori di lavoro possono infatti sviluppare diverse misure per supportare le vittime di violenza domestica, che vanno dalle campagne di sensibilizzazione in relazione al tema all'offerta di strumenti di protezione e reintegrazione delle donne vittime di violenza sul posto di lavoro (Riquadro I.VII.II).

Riquadro I.VII.II – Progetto CARVE sul ruolo per il datore di lavoro nel contrasto alla violenza di genere subita al di fuori del luogo di lavoro

Finanziato attraverso il Programma Daphne III della Commissione Europea, cui hanno preso parte partner in cinque paesi (Francia, Spagna, Belgio, Grecia e Bulgaria), il progetto CARVE ha elaborato una guida sugli strumenti a disposizione dei datori di lavoro per la protezione, sostegno e supporto delle vittime di violenza e alcune raccomandazioni. La guida è stata elaborata sulla base di interviste a più di 150 aziende e organizzazioni e individua vari strumenti, che possono confluire nelle seguenti azioni:

- svolgere attività di formazione e sensibilizzazione per tutto il personale in relazione al tema della violenza di genere (conseguenze/impatto sul lavoro, cosa l'amministrazione può fare a supporto del personale) attraverso convegni, diffusione di materiale informativo sul tema in generale e su ciò che l'azienda nello specifico può fare per supportare le vittime;
- favorire un clima di fiducia e la creazione di un contesto di supporto/non giudicante che ponga la vittima a suo agio e che garantisca riservatezza e comprensione;
- fornire supporto alle donne vittime di violenza attraverso permessi speciali/definizione di strumenti che favoriscono il reinserimento lavorativo dopo lunghi periodi di assenza (possibilmente senza rivelare pubblicamente il motivo dell'assenza);
- favorire un'organizzazione flessibile del lavoro, ad esempio attraverso una riorganizzazione del carico di lavoro ed evitando tensione all'interno del team di lavoro in cui la vittima è inserita;
- garantire sicurezza e protezione della vittima sul posto di lavoro, fornendo la possibilità di lavorare in un luogo diverso dal solito per impedire al molestatore di sapere dove si trova la vittima.

Per quanto riguarda le raccomandazioni, gli esiti del progetto CARVE fanno principalmente riferimento alla predisposizione di strumenti per misurare i costi della violenza di genere (in particolare i costi economici in termini di capitale umano e produttività). A riguardo, si sottolinea l'utilità della raccolta di dati sul numero delle vittime di violenza di genere che lavorano nelle aziende europee, anche con lo scopo di stabilire quante delle vittime hanno perso il lavoro o avuto perdite

[292] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2020:0024:FIN.

[293] L'UE, non essendo membro dell'OIL, non può ratificare la convenzione poiché solo gli Stati membri possono farlo. Ma poiché tale convenzione rientra nell'ambito delle competenze dell'UE è necessaria una decisione del Consiglio che ne autorizzi la ratifica. In Italia è stata presentata una proposta di legge per la ratifica della Convenzione OIL (atto Camera 2207) attualmente in discussione alla Camera.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

economiche come conseguenza della violenza. Analogamente, si segnala l'opportunità di sviluppare indicatori sull'efficacia delle misure di contrasto alla violenza di genere (anche a livello di impresa), nonché di creare una piattaforma per lo scambio di esperienze e pratiche. In questa prospettiva, viene anche sostenuto che sarebbe opportuno definire un contesto istituzionale e normativo adeguato che formalizzi il ruolo dei datori di lavoro nel contrasto alla violenza di genere.

La Relatrice Speciale del Consiglio delle Nazioni Unite sulla violenza contro le donne, le sue cause e le sue conseguenze[294], ha evidenziato all'Assemblea generale del 2019 nuove dimensioni della violenza, collegate ai servizi di salute riproduttiva, con particolare riferimento al parto e alla violenza ostetrica, sollevando la necessità di affrontare le cause all'origine. In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne – il 25 novembre - UN Women ha lanciato la campagna di sensibilizzazione "*Orange the World: Generation Equality Stands Against Rape*", per porre fine alla violenza contro le donne, con particolare attenzione alle vittime di stupro. La campagna faceva parte di una più ampia iniziativa per ricordare il venticinquesimo anniversario della Dichiarazione di Pechino sulle donne[295], riconoscere la *leadership* alle donne, denunciando e affrontando problemi quali l'assenza di parità salariale, la mancanza di pari opportunità di partecipazione alla vita politica e ai processi decisionali e la difficoltà di accesso ai servizi sanitari da parte delle donne.

[294] Il Relatore Speciale è un esperto indipendente, membro di un gruppo di lavoro che lavora con procedure speciali sotto il mandato del Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite. Il mandato può riguardare un paese (ad es. Diritti umani in Cambogia) o un tema (ad es. diritto al cibo, diritto alla privacy, libertà di riunione, razzismo e violenza contro le donne). Per il tema della violenza contro le donne dal 2015 DubravkaŠimonovićè la Relatrice Speciale sulla violenza contro le donne, le sue cause e le sue conseguenze.

[295] "*GenerationEquality – RealizingWomen'sRights for an Equal Future*", promossa da UN Women, ente delle Nazioni Unite dedicato alla parità di genere e all'*empowerment* femminile in occasione del 25-esimo anniversario della quarta conferenza mondiale sulle donne tenutasi a Pechino, cfr. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/05/generation-equality.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

A livello nazionale è stato potenziato il quadro normativo per prevenire e contrastare la violenza di genere, con rilevanti modifiche al codice penale e di procedura penale e con interventi a favore delle vittime.

A seguito della ratifica della Convenzione di Istanbul, il Parlamento italiano ha adottato una serie di misure volte a contrastare la violenza contro le donne, perseguendo tre obiettivi: prevenire i reati, punire i colpevoli e proteggere le vittime. Nella scorsa legislatura sono state, così, adottate modifiche al codice penale e di procedura penale, tali da portare a un inasprimento delle pene di alcuni reati, sempre più spesso commessi nei confronti di donne[296], nonché l'emanazione del Piano d'azione straordinario contro la violenza di genere[297] e la previsione di stanziamenti per il supporto delle vittime. Per la legislatura in corso il 2019 ha rappresentato l'anno della conversione in legge del decreto "Codice Rosso" che ha inasprito la repressione penale della violenza domestica e di genere e ha introdotto ulteriori disposizioni di tutela delle vittime (Riquadro I.VII.III).

Riquadro I.VII.III – Legge 19 luglio 2019, n. 69 cd. "Codice Rosso"

Entrato in vigore il 9 agosto 2019, il *Codice Rosso* prevede modifiche al codice penale e al codice di procedura penale in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere corredandoli di inasprimenti di sanzione. Tra le novità, è previsto una accelerazione per l'avvio del procedimento penale per alcuni reati come i maltrattamenti in famiglia, lo *stalking*, la violenza sessuale, con l'effetto che saranno adottati più celermente eventuali provvedimenti di protezione delle vittime. La legge riconosce il fatto che tutte le forme di violenza non solo limitano la libertà e negano la personalità della donna ma, soprattutto, comportano gravi danni alla salute fisica e psichica della vittima e dei membri della sua famiglia, lasciando segni indelebili e profondi che rendono la violenza agita e subita una pesante eredità.

Le innovazioni riguardano le tipologie di reati riconosciuti che ora includono:

- il delitto di diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti senza il consenso delle persone rappresentate (cd. *revenge porn*): la pena si applica anche a chi, avendo ricevuto o comunque acquisito le immagini o i video, li diffonde a sua volta per provocare un danno agli interessati. La fattispecie è aggravata se i fatti sono commessi nell'ambito di una relazione affettiva, anche cessata, ovvero mediante l'impiego di strumenti informatici (art. 612 ter codice penale);
- il reato di deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso, la cui pena è aggravata fino all'ergastolo se si provoca la morte della vittima (art. 583 quinquies codice penale);
- il reato di costrizione o induzione al matrimonio, la cui pena è aggravata quando il reato è commesso a danno di minori. Si procede anche quando il fatto è commesso all'estero da o in danno di un cittadino italiano o di uno straniero residente in Italia (art. 558 bis codice penale);
- la violazione dei provvedimenti di allontanamento dalla casa familiare e del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa (art. 387 bis codice penale).

[296] Decreto legge n. 93 del 2013, convertito in legge n. 119 del 2013, cfr. https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2013/10/15/242/sg/pdf

[297] Decreto legge n. 93 del 2013, art. 5 "Piano d'azione straordinario contro la violenza di genere" Cfr. https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2013/08/16/191/sg/pdf

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Alcuni importanti provvedimenti amministrativi sono stati adottati nel corso del 2019, come il Decreto del Ministero dell'Interno e del Ministero della Giustizia, di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanza[298], che determina gli importi dell'indennizzo alle vittime dei reati intenzionali violenti. L'indennizzo è riconosciuto a chi ha subito lesioni personali gravissime, violenza sessuale o ai familiari della vittima di omicidio[299].

Per quanto riguarda le attività di programmazione la Cabina di regia interistituzionale sulla violenza maschile contro le donne[300] ha aggiornato nel luglio 2019 il Piano operativo attuativo del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne per il 2017-2020[301]. Finalità del Piano operativo è la trasformazione degli obiettivi individuati nel documento strategico in azioni concrete, indicando gli impegni finanziari corrispondenti alle risorse che le Amministrazioni centrali e territoriali hanno destinato a progetti rivolti al contrasto della violenza contro le donne. Il Piano include azioni già concluse, azioni in corso e azioni da avviare con le risorse del 2020, riflettendo un percorso condiviso tra tutti gli attori istituzionali e non, secondo una logica di partenariato e di definizione di politiche integrate. A tale scopo è stata utilizzata una scheda di rilevazione finalizzata a raccogliere gli elementi informativi più rilevanti[302] per dare visibilità all'impegno di tutte le Amministrazioni coinvolte e consentire il costante monitoraggio delle iniziative intraprese, nonché la piena individuazione delle responsabilità assunte.

---

[298] Decreto interministeriale 22 novembre 2019 del Ministero dell'interno e del Ministero della Giustizia "Determinazione degli importi dell'indennizzo alle vittime dei reati intenzionali violenti. (20A00459)", cfr. https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2020/01/23/18/sg/pdf

[299] I nuovi importi sono: euro 50 mila per il reato di omicidio; euro 60 mila solo per i figli delle vittime di omicidio commesso dal coniuge, anche separato o divorziato, o da persona legata da relazione affettiva; euro 25 mila per il delitto di violenza sessuale, salvo che ricorra la circostanza della minore gravità (art. 609 bis, comma 3, codice penale);euro 25 mila per le lesioni personali gravissime (art. 583, comma 2, codice penale);euro 25 mila per la deformazione dell'aspetto mediante lesioni permanenti al viso (art. 583-quinquies,codice penale).Gli importi possono essere incrementati, fino ad un massimo di 10 mila euro, di una ulteriore somma per spese mediche e assistenziali documentate. Per i delitti diversi, invece, è erogato, fino a massimo di 15 mila euro, un indennizzo solo per spese mediche e assistenziali documentate. A sovraintendere - quale autorità decisionale - all'esame delle domande per l'accesso al Fondo, è il Commissario per il coordinamento delle iniziative di solidarietà per le vittime dei reati di tipo mafioso e dei reati intenzionali violenti.

[300] La Cabina di regia è stata istituita con DPCM del 25 luglio 2016; è presieduta dall'Autorità politica con delega alle Pari Opportunità con il supporto del Dipartimento per le pari opportunità. Ad essa partecipano amministrazioni a livello centrale (PCM – Ministro per la famiglia e le disabilità; PCM – Ministro per la Pubblica amministrazione e dai rappresentati dei ministeri competenti (Esteri, Interno, Giustizia, Difesa, Economia e Finanze, Sviluppo Economico, Lavoro e Politiche Sociali, Istruzione, Salute) e i rappresentanti di Regioni, Unione delle province Italiane e dell'ANCI. La Cabina di regia ha funzione di indirizzo strategico e ha lo scopo di rafforzare la collaborazione tra il Dipartimento delle Pari Opportunità e Ministeri, Regioni e Comuni e stabilire un rapporto più diretto con le associazioni e con le reti territoriali antiviolenza.

[301] Il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne per il 2017-2020 approvato nella seduta del Consiglio dei ministri del 23 novembre 2017, nasce dalle risultanze dell'attuazione del Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere (istituito dall'art. 5 del decreto legge n. 93 del 2013 e attuato dal DPCM 7 luglio 2015), alle quali sono aggiunte azioni volte al sostegno di programmi di recupero degli uomini autori di violenza, la presa in carico delle vittime di mutilazioni genitali femminili, il sostegno agli orfani del femminicidio. Il Piano strategico nazionale definisce la strategia complessiva per dare attuazione alla Convenzione di Istanbul; è articolato secondo tre assi principali, prevenzione, protezione e sostegno, perseguire e punire e un asse di supporto all'attuazione, assistenza e promozione. Per dare esecuzione a tutti gli interventi e alle azioni concrete al Piano strategico nazionale è allegato un Piano operativo (https://www.provinceditalia.it/wp-content/uploads/2019/07/Piano-operativo-2017-2020.pdf).

[302] Schede obiettivo contenenti informazioni su amministrazione/ente responsabile; altri soggetti coinvolti; fasi e tempistiche; obiettivi specifici, risorse e indicatori di realizzazione, per le quali è previsto, in corso d'opera, l'aggiornamento in ragione di eventuali sopravvenute esigenze da soddisfare individuate in sede di Comitato tecnico e deliberate dalla Cabina di Regia.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Con riferimento, infine, alla seconda Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio nonché su ogni forma di violenza di genere, istituita dal Senato della Repubblica nell'ottobre 2018, il termine per l'ultimazione dei lavori è stato prorogato fino alla conclusione della XVIII legislatura[303]. Le attività stanno procedendo attraverso audizioni di operatori del settore e contribuiscono alla battaglia culturale per prevenire il fenomeno della violenza.

Il radicamento degli stereotipi sui ruoli di genere e l'atteggiamento verso i comportamenti violenti sono le chiavi di lettura per comprendere il contesto culturale in cui le relazioni violente trovano origine e giustificazione.

Trattandosi di un fenomeno radicato culturalmente, comprendere i modelli stereotipati legati ai ruoli delle donne e degli uomini e all'immagine sociale della violenza è essenziale per capire come intervenire sulle cause della violenza. Stereotipi di genere condizionano le donne in ogni ambito della loro vita familiare, personale e professionale e rafforzano rapporti di forza sbilanciati, che possono degenerare in violenze e abusi di vario tipo. Nonostante una maggiore visibilità della presenza femminile nella società attiva – dal mondo del lavoro a quello della partecipazione politica – rimangono radicate convinzioni sul ruolo della donna nella cura della famiglia e vengono accettati come normali modelli che giustificano forme di violenza o abuso.

Secondo dati recenti[304] lo stereotipo di genere più comune è quello che considera il successo nel lavoro più importante per l'uomo che per la donna. In particolare, circa una persona su tre tra i 18 e i 74 anni nel 2018 si dichiara molto o abbastanza d'accordo con l'affermazione che per l'uomo, più che per la donna, sia molto importante avere successo nel lavoro (lo affermano il 30,3 per cento degli uomini e il 34,7 per cento delle donne). L'opinione che gli uomini siano meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche è il secondo stereotipo più frequente (lo crede il 31,4 per cento degli adulti) seguito dalla convinzione che sia soprattutto l'uomo a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia (secondo il 27,9 per cento). Meno radicata, invece, l'idea che in condizioni di scarsità di lavoro, si dovrebbe dare la precedenza agli uomini rispetto alle donne (vale per il 16,1 per cento) e solo il 8,9 per cento degli adulti ritiene che spetti all'uomo prendere le decisioni più importanti riguardanti la famiglia (Figura 1.7.1).

Alcuni di questi stereotipi vanno affievolendosi nel tempo, come quello secondo il quale gli uomini siano meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche che nel 2011 trovava molto o abbastanza d'accordo quasi metà degli adulti[305] (53,3 per cento degli uomini e il 46,2 per cento delle donne) (Figura 1.7.2). Analogamente, circa una persona su due, dichiarandosi molto o abbastanza d'accordo, riteneva che fosse soprattutto l'uomo a dover provvedere alle necessità economiche

[303]Delibera 5 febbraio 2020 del Senato della Repubblica: "Proroga del termine di cui all'articolo 1, comma 2, della deliberazione del 16 ottobre 2018, recante «Istituzione di una Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere»", pubblicata su G.U. n. 32 dell' 8 febbraio 2020.

[304] L'Istat in collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha effettuato nel 2018 un'indagine sugli stereotipi di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale, attraverso la quale è stato realizzato per la prima volta un modello basato sulle opinioni circa l'accettabilità della violenza, sulla sua diffusione e sulle sue cause, nonché sugli stereotipi in merito alla violenza sessuale. Una precedente indagine sugli stereotipi era stata effettuata nel 2011. L'indagine del 2018 utilizza come campione il sotto-campione dei rispondenti all'indagine sulle Forze di Lavoro. La rilevazione è stata realizzata intervistando individui residenti in Italia di età compresa tra 18 e 74 anni, ai quali è stato sottoposto un questionario articolato su sei dimensioni: gli stereotipi sui ruoli di genere, l'accettabilità della violenza nella coppia, la percezione della diffusione della violenza di genere (la prevalenza percepita), le cause della violenza nella coppia, le reazioni alla violenza (atteggiamenti verso le vittime della violenza), gli stereotipi sulla violenza sessuale.

[305] "Stereotipi, rinunce e discriminazioni di genere", ISTAT, 2011 Cfr. https://www.istat.it/it/files//2019/11/gli-sterotipi-e-la-discriminazione-2011.pdf

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

della famiglia (54,8 per cento per gli uomini e il 44,7 per cento per le donne) (Figura 1.7.3). L'idea, infine, se spetti all'uomo prendere le decisioni più importanti riguardanti la famiglia, nel 2011 trovava molto o abbastanza d'accordo meno di un quarto per cento degli adulti (28,2 per cento di uomini e il 17 per cento delle donne) (Figura 1.7.4).

Pochi ritengono accettabile la violenza fisica nella coppia, ma il controllo dell'attività della propria moglie/compagna sui social network è considerato generalmente lecito, soprattutto tra i più giovani. Vi è una diffusa percezione dell'esistenza del fenomeno della violenza domestica e la sua causa principale è ricondotta alla considerazione della donna come oggetto di proprietà.

Il 92,3 per cento degli adulti tra i 18 e i 74 anni ritiene che non sia mai accettabile la violenza fisica nella coppia. A sostenerlo sono soprattutto uomini e donne laureate (92,2 per cento per gli uomini e 97,1 per cento per le donne). I pochi che la ritengono accettabile sempre o in alcuni circostanze sono complessivamente il 6,2 per cento e più frequenti tra gli uomini e tra coloro che hanno livello di istruzione inferiore. Tuttavia, sebbene la violenza venga giustificata dal 12,4 per cento degli uomini e 7,5 per cento delle donne con una istruzione elementare, viene anche accettata dal 7,2 per cento dei laureati e dal 2,4 per cento delle laureate. (Figura 1.7.5).

Pur dichiarando in larga parte di essere contrari (il 80,6 per cento), circa il 18 per cento degli uomini e delle donne ritiene accettabile - sempre o in alcune circostanze - che un uomo controlli abitualmente il cellulare e l'attività sui *social network* della propria moglie/compagna. La fascia d'età più tollerante riguardo al controllo è quella rappresentata dai più giovani (30,3 per cento dei ragazzi di 18-29 anni e 27,1 per cento delle ragazze della stessa fascia d'età) (Figura 1.7.6).

È elevata la percezione che le donne siano vittima di violenza fisica o sessuale da parte dei compagni, mariti, conviventi o fidanzati. Il 39,3 per cento degli adulti ritiene che le violenze dal partner siano molto diffuse e questa opinione è condivisa da circa un uomo su tre e metà delle donne; il 47,8 per cento degli adulti crede, invece, che questo tipo di violenza sia abbastanza diffusa e solo l'8,5 per cento pensa sia un fenomeno marginale. Non vi sono rilevanti differenze per classi di età, sebbene tra i giovani nella fascia tra i 18 e 29 anni, coloro che ritengono che le donne subiscano violenza fisica o sessuale da parte dei propri *partner* è maggiormente orientata a credere che sia un fatto abbastanza diffuso piuttosto che molto diffuso (Figura 1.7.7).

La causa della violenza nella coppia è ricondotta, nel maggior parte dei casi, al fatto che le donne siano considerate come oggetti di proprietà. Questa motivazione è fortemente avvertita dalle donne (84,9 per cento) e in misura leggermente minore anche dagli uomini (70,4 per cento) L'abuso di sostanze stupefacenti o di alcol è considerata la seconda motivazione più importante poiché individuata da circa una persona su tre, senza particolari differenze di genere, quasi a pari merito con il bisogno degli uomini violenti di sentirsi superiori alla propria moglie o compagna. In questo caso, però, sono più donne che uomini a pensarlo (81,3 per cento contro il 68,5 per cento). La difficoltà degli uomini a gestire la rabbia è segnalata come origine della violenza dal 74,6 per cento delle donne e 66,4 per cento degli uomini. Sono circa il 63,7 per cento coloro che pensano che le esperienze negative di violenza subita o assistita in famiglia da bambini siano tra le cause scatenanti la violenza nella coppia e quasi altrettanti (il 62,6 per cento) coloro che ritengono che alcuni uomini siano violenti perché non sopportano l'emancipazione femminile. Questa percezione è più radicata tra le donne rispetto agli uomini. Appena più di una persona su tre associa la violenza di genere a motivi religiosi (Figura 1.7.8)

Il consiglio più frequente per le vittime è denunciare la violenza subita da parte del proprio compagno alle forze dell'ordine, ma è limitata la quota di coloro che le indirizzerebbero a servizi

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

specifici di assistenza e protezione. Persiste in ogni caso il pregiudizio che addebita alla donna la responsabilità di una violenza sessuale subita.

Circa due terzi degli adulti tra i 18 e i 74 anni consiglierebbero a una donna che ha subito violenza da parte del proprio compagno di denunciarlo alle forze dell'ordine, mentre un terzo le direbbe di lasciarlo. Inoltre, il 20,4 per cento indirizzerebbe la donna ai centri antiviolenza (25,6 per cento delle donne contro 15,0 per cento degli uomini) e il 18,2 per cento le consiglierebbe di rivolgersi ad altri servizi o professionisti (consultori, psicologi, avvocati, etc.). Solo il 2 per cento esorterebbe a chiamare il numero verde 1522, numero telefonico di pubblica utilità antiviolenza e *stalking*, che sostiene l'emersione della domanda di aiuto, con assoluta garanzia di anonimato. Il 3,8 per cento, invece, consiglierebbe alla donna di provare a parlare con il compagno, il 2,6 per cento non saprebbe cosa fare o consigliare e l'1,1 per cento degli intervistati non darebbe consigli per non intromettersi in questioni familiari che non li riguardano (Figura 1.7.9). Senza rilevanti differenze di genere, sono soprattutto i giovani (69,6 per cento degli intervistati di 18-29 anni) a ritenere utile la denuncia rispetto alle persone più anziane (56,3 per cento delle persone tra i 60 e i 74 anni), per i quali rimane comunque la reazione più consigliata (Figura 1.7.10). Per entrambi i sessi, al crescere del livello di istruzione, aumentano le persone che consiglierebbero a una donna vittima di violenza di cercare aiuto rivolgendosi a istituzioni o servizi (Figura 1.7.11). I laureati suggerirebbero con più frequenza di denunciare il compagno (70,1 per cento contro 51,7 per cento di chi non ha alcun titolo di studio o ha la licenza elementare), di rivolgersi ai centri antiviolenza (30,3 per cento contro 6,7 per cento) o ad altri servizi o professionisti (25,3 per cento contro 6,8 per cento di chi ha nessun titolo o le elementari) o di chiamare il numero verde 1522 (3 per cento contro 0,6 per cento). Viceversa chi ha un titolo di studio più basso consiglierebbe con più frequenza di parlare con il proprio partner (5,5 per cento contro 2,8 per cento dei laureati) o di lasciarlo (39,3 per cento contro 27,5 per cento dei laureati).

Alcuni tipici stereotipi di genere sono all'origine della diversa percezione della violenza. I più comuni sono quelli secondo i quali una donna ha sempre una qualche responsabilità quando subisce violenza sessuale. Infatti, più di un terzo della popolazione ritiene che una donna è in grado di sottrarsi a un rapporto sessuale se davvero non lo vuole (più precisamente, circa il 42 per cento degli uomini e il 37 per cento delle donne). Anche la percentuale di chi pensa che le donne possano provocare la violenza sessuale con il loro modo di vestire è elevata senza troppe differenze tra uomini (23,8 per cento) e donne (23,9 per cento). Una quota non trascurabile delle persone ritiene anche che una donna ubriaca o sotto l'effetto di droghe è almeno in parte responsabile di una violenza sessuale subita (circa il 15 per cento senza grandi differenze di genere). Analogamente, circa un uomo su dieci crede che di fronte a una proposta sessuale le donne spesso dicono di non essere d'accordo ma in realtà lo sono e più di un uomo su dieci crede che le donne accusano falsamente di violenza sessuale gli uomini (Figura 1.7.12).

Vi sono naturalmente differenziazioni nelle opinioni per età e livello di istruzione. Sono, infatti, soprattutto le persone più anziane a pensare che le donne possano provocare la violenza sessuale con il loro modo di vestire: circa uno su tre degli adulti tra 60 e 74 anni contro il 15,4 per cento dei giovani tra 18-29 anni (Figura 1.7.13). Condividono la stessa opinione solo un laureato/laureata su dieci; tra coloro che hanno al più un livello di istruzione elementare, il modo di vestirsi delle donne rimane, invece, un forte pregiudizio poiché circa il 39,6 per cento crede che questo possa motivare una violenza sessuale (Figura 1.7.14).

Le donne continuano a pagare sulla propria pelle gli stereotipi e la discriminazione di genere. Nel 2018 gli omicidi sono ancora in calo, ma non quelli che hanno per vittime le donne: aumentano gli omicidi di donne per mano del partner o ex partner.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

La violenza contro le donne - in particolare quella domestica - rappresenta un fenomeno drammatico e complesso, la cui conoscenza è essenziale per lo sviluppo di politiche di contrasto. Tuttavia, esso è di difficile misurazione poiché una gran parte delle sue espressioni rimane sommersa. Dati sulla violenza contro le donne possono essere ottenuti da fonti diverse: attraverso rilevazioni campionarie o tramite pubbliche amministrazioni o altre organizzazioni a cui vengono segnalati casi specifici per via delle loro funzioni (polizia, giustizia, sanità, servizi sociali). Le fonti amministrative, come le denunce o i dati provenienti da organizzazioni attive nel settore, restituiscono un'immagine spesso inadeguata e sottostimata poiché la propensione delle vittime a denunciare o a ricorrere ai servizi è bassa. La frequente implicazione della sfera familiare nelle offese e l'accettazione sociale o culturale del fenomeno tendono a influenzare le parti offese nelle risposte a domande sul tema. Nello specifico, stereotipi profondamente radicati nella cultura tendono a influenzare le parti offese nel rispondere a indagini *ad hoc*. Per superare queste difficoltà occorre un forte impegno da parte delle istituzioni[306].

Evidenze sugli omicidi volontari rilevati dalle Forze di Polizia[307] confermano come, a fronte di un calo complessivo di questi delitti negli ultimi anni, non si riducono quelli che hanno per vittime le donne. Nel 2018 in Italia sono stati compiuti 345 omicidi dei quali 212 vittime sono uomini e 133 donne, corrispondenti rispettivamente a tassi pari a 0,72 e 0,43 omicidi per 100 mila abitanti dello stesso sesso. La tendenza negli ultimi dieci anni è di una rilevante diminuzione degli omicidi di uomini (che si sono ridotti del 54,3 per cento dal 2008), mentre rimane relativamente più stabile il fenomeno per le donne (con una flessione del 10,7 per cento). Secondo i dati più recenti vi sono 0,63 donne uccise per ogni uomo, contro le 0,32 del 2008 (Figura 1.7.15).

Rispetto al 2017, si registra un aumento delle vittime donne, concentrato principalmente tra gli omicidi perpetrati da una persona conosciuta che, nella maggior parte dei casi, è il proprio *partner* o *ex partner*. Nel 2018 questo vale per il 54,9 per cento delle donne uccise, mentre il 26,3 per cento è stata vittima di altro parente o conoscente e solo il 18,8 per cento è stata uccisa da un autore sconosciuto o non identificato. Le donne vittime uccise da *partner* e *ex partner*, erano in costante diminuzione nell'ultimo quadriennio per poi riportarsi nel 2018 ai livelli del 2014 mentre diminuiscono quelle vittime di parenti o conoscenti e di sconosciuti (Figura 1.7.16). Per il genere maschile invece la situazione è opposta. Nel 2018, così come nell'ultimo decennio, il maggior numero di omicidi è compiuto da autori sconosciuti alla vittima o non identificati (70,8 per cento), il 2,4 per cento da parenti o conoscenti della vittima e solo il 3,4 per cento degli omicidi è commesso da *partner* o *ex partner* (Figura 1.7.17).

Tra le manifestazioni tipiche della violenza di genere, oltre a quelli che determinano un esito fatale (la maggior parte dei quali sono omicidi volontari), vi sono reati nella forma di percosse, *stalking* e violenze sessuali[308]. Nella maggior parte dei casi le vittime di questi reati sono donne mentre gli

[306] Nel piano operativo attuativo del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017 – 2020, cfr. 3.4 asse assistenza e promozione, è prevista la progettazione di un "Sistema informativo Integrato di Raccolta ed Elaborazione Dati" per la raccolta di dati quantitativi e qualitativi sul fenomeno della violenza contro le donne nelle sue varie forme. Nel medio-lungo periodo il sistema, oltre a verificare l'entità di fenomeni criminosi specifici, dovrebbe consentire di analizzare le variazioni del fenomeno nel tempo e nello spazio, identificare elementi caratterizzanti gli interventi di rilevazione e di segnalazione, di contrasto e di protezione, ma anche di ricavare profili caratteristici delle vittime di violenze e degli autori, in modo da usare le informazioni per supportare l'individuazione di priorità nella programmazione delle azioni di prevenzione e di tutela delle vittime.

[307] ISTAT, Vittime di omicidi. Dati provengono dai database del Ministero dell'Interno, il Sistema di indagine (Sdi) e il database dedicato agli omicidi della Direzione centrale della polizia criminale. Per maggior approfondimenti consultare https://www.istat.it/it/archivio/239321.

[308] ISTAT, Autori e vittime dei delitti denunciati dalle forze di polizia all' autorità giudiziaria.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

autori sono uomini. Le informazioni disponibili sono limitate a quanto emerge tramite le denunce e/o gli arresti, pertanto molti episodi rischiano di essere trascurati.

In particolare, al netto delle percosse, i reati riconosciuti tra le categorie sopra citate sono perpetrati in prevalenza contro donne, in quota stabile o crescente negli ultimi anni. Il reato di *stalking* è stato introdotto solo nel 2009 e i delitti denunciati o che hanno condotto ad arresti per questo tipo di reato sono più che raddoppiati nell'arco di un decennio, passando da poco meno di 5 mila casi a oltre 14 mila e 700. Le vittime di *stalking* sono fondamentalmente donne, tra il 73 e il 77 per cento a seconda degli anni. Le violenze sessuali avevano visto un andamento di graduale riduzione nell'arco dell'ultimo decennio, ma a partire dal 2017 si registra un'inversione di tendenza. Il numero di episodi riconosciuti è passato dai 4593 casi nel 2008 ai 3651 del 2016, per poi aumentare a 4185 nel 2017 e 4377 nel 2018. In questo caso le vittime sono quasi esclusivamente donne, fino al 92 per cento nell'ultimo anno. Pur colpendo più uomini che donne, la quota di vittime femminili nell'ultimo decennio è rimasta il 49 e il 45 per cento, rappresentando nel 2018 il 46 per cento (Figure 1.7.18).

Nel 2009, gli autori di *stalking* sono uomini in oltre l'87 per cento dei casi, in leggera riduzione fino all'83,2 per cento dei casi nel 2018. Per gli autori di violenza sessuale, invece, la percentuale di perpetratori uomini è stabilmente tra il 97 e il 98 per cento lungo l'arco dell'intero decennio, fino a raggiungere il valore massimo di 98,3 per cento nel 2018. Sempre piuttosto costantemente negli anni gli autori di percosse sono uomini in tre su quattro casi e, più precisamente, il 75,7 per cento nel 2018 (Figura 1.7.19).

Una dimensione poco esplorata di violenza contro le donne è quella economica, riconosciuta come fenomeno da contrastare anche in base alla Convenzione di Istanbul[309]. Nella spirale della violenza contro le donne, la violenza economica può essere un innesco subdolo, usato per isolare la donna e provocarne la perdita di indipendenza. In conseguenza della violenza economica può aversi un peggioramento del benessere complessivo della donna: la mancanza di un reddito indipendente da quello del partner, infatti, può ridurre la libertà di scelta e di autodeterminazione, oltre che l'autostima (Riquadro I.VII.IV).

Riquadro I.VII.IV - La violenza economica

La violenza economica si riferisce a forme di controllo, generalmente da parte degli uomini e contro le donne, che impediscono alla donna di mantenere l'indipendenza economica e creano uno stato di soggezione e di dipendenza anche in altri ambiti. All'interno della coppia, la violenza economica può andare dal semplice controllo delle spese all'esclusione dalla gestione del patrimonio, dalla richiesta di lasciare il lavoro alla dilapidazione del capitale di famiglia o all'indebitamento all'insaputa della donna. Il congiunto che utilizza il denaro come strumento di potere può arrivare a impedire alla vittima il possesso di un proprio conto corrente o di una carta di credito o, addirittura, a non fornire spiegazioni su documenti di cui si pretende la firma (per esempio cambiali in bianco o altri documenti vincolanti) celandone le motivazioni e i rischi. Molte vittime di violenza domestica (fisica e/o psicologica) subiscono anche violenza economica e non interrompono relazioni violente proprio perché non dispongono di sufficiente autonomia economica per provvedere a sé stesse e/o ai propri figli. La dipendenza economica è spesso una determinante importante della decisione della vittima di non interrompere o tornare a una relazione violenta.

[309]All'articolo 3 della Convenzione di Istanbul tra gli atti di violenza fondati sul genere sono compresi quelli che provocano danni o sofferenza di natura economica, al pari di quelle di natura fisica, sessuale e psicologica.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

In Italia la violenza economica è citata per la prima volta nell'articolo 3 del decreto legge n. 93 del 2013[310] ed è equiparata ai maltrattamenti. In ambito civile, la legge n. 154 del 2001[311] ha introdotto misure cautelari volte a contrastare la prosecuzione di condotte violente all'interno della famiglia, tramite l'allontanamento del soggetto abusante dalla casa familiare, mentre a livello penale non esiste una specifica norma sulla violenza economica ma, trattandosi di una forma di violenza domestica, l'abuso economico rientra nell'art. 572 del codice penale (maltrattamenti in famiglia), sebbene non sia sempre facile da riconoscere.

È difficile disporre di dati per cogliere questa forma di violenza perché le vittime hanno paura, non sanno quali siano gli strumenti per proteggersi o si vergognano di dichiararla. In base dell'indagine Istat sulla violenza nel 2014[312] la quota di donne con un partner che impedisce di gestire il proprio denaro e quello della famiglia è pari a 1,2 per cento, in crescita rispetto allo 0,9 per cento nel 2006. Inoltre, nel 2014, lo 0,9 per cento delle donne non conosceva l'ammontare del reddito familiare e lo 0,8 per cento non aveva accesso all'utilizzo del bancomat. Si tratta verosimilmente di un fenomeno sottostimato.

Dati raccolti in alcuni centri antiviolenza di quattro paesi europei nel 2017[313] suggeriscono che circa metà delle vittime di violenza domestica che vi cercavano supporto e rifugio subivano anche qualche tipo di violenza economica ed era proprio l'assenza di risorse economiche personali ad impedire a tali donne di provare a uscirne. Percorsi per conquistare, riprendere o rafforzare l'indipendenza economica delle donne che hanno subito violenza includono spesso una combinazione di supporto legale, formazione di competenze per l'avvio a un lavoro, acquisizione di competenze finanziarie, sostegno per l'accesso ad un alloggio e, a volte, anche un sostegno finanziario diretto.

In Italia, tra le priorità indicate nel Piano strategico 2017-2020, si individuano percorsi di *empowerment* economico e finanziario delle donne vittime di violenza, con l'obiettivo di rafforzare le conoscenze e le competenze in ambito finanziario, previdenziale e assicurativo, al fine di migliorare la capacità individuale di fare scelte coerenti con i propri obiettivi e le proprie condizioni, in un'ottica di emancipazione ed autonomia. Con riferimento alla violenza di genere, tale obiettivo risulta rilevante sia in fase di prevenzione della violenza che in fase di percorso di recupero e fuoriuscita da una situazione di violenza.

Il tema della violenza economica è stato oggetto di diverse iniziative anche nella giornata internazionale contro la violenza sulle donne 25 novembre 2019, in occasione della quale è stata lanciata dal Dipartimento per le pari opportunità la campagna "Libera, puoi"[314], al cui interno è stata presentata la proposta di costituire un fondo per il microcredito (detto Microcredito di Libertà) a

[310]Decreto legge n. 93 del 2013 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province", cfr.https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/08/16/13G00141/sg

[311]La legge n. 154 del 2001 "Misure contro la violenza nelle relazioni familiari" ha introdotto gli artt. 342 bis e 342 ter codice civile che vengonoapplicati in caso di "grave pregiudizio all'integrità fisica o morale ovvero alla libertà dell'altro convivente" per violenza fisica, psicologica ed economica.https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/04/28/001G0209/sg

[312]https://www.istat.it/it/files/2015/06/Violenze_contro_le_donne.pdf

[313] IRS-MIGS (2017), "*Women's economic independence, the way out of intimate partner violence*". Si tratta di un progetto finanziato dal Programma Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza dell'Unione Europea e prevede il coinvolgimento di 15 organizzazioni no profit di 7 stati membri dell'UE (Italia, Spagna, Regno Unito, Grecia, Cipro, Svezia, Bulgaria). Si propone di rafforzare i servizi a supporto delle donne vittime di violenza domestica in Europa, con particolare attenzione a quelli promossi dai centri antiviolenza e orientati a favorire l'indipendenza economica, cfr. https://www.wegoproject.eu/sites/default/files/media/Comparative-Research-Analysis-Final-Report.pdf.

[314] "Libera, puoi. Se sei vittima di violenza o *stalking* chiama il 1522. Libera, puoi dire no. Libera puoi ricominciare" https://www.dire.it/21-11-2019/393701-lamore-non-lascia-segni-sulla-faccia-il-governo-lancia-libera-puoi/

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

favore delle donne vittime di violenza, con l'obiettivo di supportare e accompagnare le donne colpite da violenza e assistite dai centri antiviolenza in un percorso di re-introduzione nelle comunità attraverso l'emancipazione economica.

Le chiamate al numero verde 1522 diminuiscono nel triennio 2015-2017 ma dal 2018 sono nuovamente in aumento.

Poiché la violenza contro le donne rimane un fenomeno spesso sommerso, non è facile individuare quali interventi possono prevenirla e contrastarla. Il problema emerge soltanto quando le donne decidono di chiedere aiuto e di denunciare gli aggressori. Molte vittime sono reticenti a rivolgersi al sistema giudiziario, anche a causa di preoccupazioni finanziarie e scarsa conoscenza dei meccanismi di accesso.

A questo scopo, molti paesi cercano di intercettare la domanda di aiuto tramite numeri gratuiti di pubblica utilità. In Italia, il numero 1522, attivato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è gestito dal 2012 dall'Associazione Telefono Rosa, attiva nel settore del contrasto alla violenza di genere dal 1988. Si tratta di un numero attivo 24 ore su 24, tutti i giorni dell'anno e gratuito, sia da rete fissa che mobile, che mette a disposizione accoglienza multilingue. Alle vittime di violenza e di *stalking* che contattano il numero 1522 una prima risposta viene fornita dalle operatrici che offrono informazioni sull'orientamento e sui servizi socio-sanitari presenti nel territorio nazionale, mentre i casi di violenza che richiedono un intervento immediato sono gestiti tramite una procedura condivisa con le forze dell'ordine.

Intento del numero 1522 è permettere alle vittime un avvicinamento graduale ai servizi offerti garantendo l'assoluto anonimato. Le volontarie che rispondono alle chiamate sono esperte nell'ascolto e nell'accoglienza delle vittime di violenza, anche grazie a specifici corsi di formazione. Per ogni chiamata che ricevono viene compilato, in forma anonima, una scheda dettagliata con tutte le notizie che riguardano la vittima. Il numero 1522 non è destinato soltanto alle donne, possono infatti, contattarlo, anche anziani e adolescenti vittime di violenza e *stalking*. Anche alcuni uomini si rivolgono al 1522, spesso per richiedere aiuto a fronte di atti di discriminazione o per aiutare altre persone in casi di emergenza.

Le informazioni ricavate dalle telefonate registrate sulla piattaforma informatizzata[315] segnalano come dal 2013 fino al mese di settembre 2019 il numero verde 1522 abbia ricevuto circa 151 mila chiamate valide (al netto di quelle per errori, scherzi o molestia) e più di 156 mila se si considera tutto il 2019. Dal 2013 al 2014 sono state registrate 57.586 chiamate valide mentre si è evidenziata una progressiva diminuzione del suo utilizzo nel corso del triennio dal 2015 al 2017 con una media di 18 mila telefonate l'anno e una ripresa a partire dal 2018 (23.166 chiamate valide). Questa ripresa sembra confermata anche per l'anno 2019 in base al numero delle chiamate ricevute fino a settembre 2019 (15.300 chiamate valide e 21.290 se si considera fino a dicembre 2019). Il picco di telefonate registrate nel 2013 (32.506 chiamate valide) potrebbe essere associato alla campagna pubblicitaria e di sensibilizzazione sulle vittime di violenza e *stalking* lanciata nello stesso anno (Figura 1.7.20).

Le chiamate al 1522 sono effettuate direttamente da una vittima di violenza o da persone che ruotano intorno ad esse, in qualità di amici o parenti oppure operatori di servizi impegnati a contrastare e a prevenire il fenomeno. Considerando complessivamente il periodo 2013-2019,

[315] Nell'ambito di un accordo tra Istat e Dipartimento per le Pari Opportunità viene effettuato un monitoraggio annuale dell'attività del servizio di accoglienza telefonica nazionale antiviolenza, numero 1522, attraverso rilevazioni trimestrali, cfr. https://www.istat.it/it/files/2018/04/Report-1522_22_11_2019_DEF.pdf. I dati del monitoraggio sono consultabili anche al seguente link http://www.pariopportunita.gov.it/materiale/report-e-monitoraggio-1522/

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

nell'87,9 per cento dei casi l'utenza del numero verde è rappresentata dalle vittime, mentre nell'8,5 per cento dei casi è rappresentato dalla rete sociale e relazionale delle vittime (Figura 1.7.21). A chiamare sono prevalentemente (circa l'89,2 per cento dei casi) donne (Figura 1.7.22).

I motivi per cui ci si rivolge al numero verde sono principalmente quello di chiedere aiuto in casi di violenza (30 per cento) e avere informazioni sui centri antiviolenza (24,6 per cento). Si chiama il 1522 anche per avere informazioni sui servizi erogati dal numero stesso (13 per cento delle chiamate). Vi si rivolgono anche persone che richiedono supporto dopo aver subito *stalking* (5,3 per cento del totale) e le persone che segnalano i casi di violenza subita da altri (circa 8 per cento) (Figura 1.7.23). Non emergono specificità territoriali nel rivolgersi al numero verde 1522. Dal punto di vista dei valori assoluti, la Lombardia ha primato delle chiamate con (20.767 chiamate), seguita dal Lazio (19.403) e dalla Campania (15.775). Le chiamate si distribuiscono tra le regioni in maniera uniforme da un anno all'altro (Figura 1.7.24).

In aggiunta al numero telefonico 1522, le Questure organizzano dal 2017 campagne di informazione e sensibilizzazione volte a far emergere situazioni di violenza, offrendo alle vittime il contatto con personale specializzato. Le campagne prevedono la presenza, nelle piazze o altri luoghi di aggregazione, di un team costituito da un medico psicologo - della Polizia di Stato o dei centri antiviolenza - operatori esperti, della Squadra Mobile e Divisione Anticrimine, e da un rappresentante della locale rete antiviolenza. Ogni anno tutte le Questure, avvalendosi del Camper della Polizia di Stato, programmano eventi, convegni, manifestazioni di piazza, anche in collaborazione con le istituzioni locali. Il progetto da quando è partito (e fino ad agosto 2019) ha registrato oltre 107.000 contatti[316].

Le azioni di prevenzione, protezione e supporto alle donne vittime di violenza sono svolte principalmente da centri antiviolenza e case rifugio che compongono una realtà multiforme, con un ruolo decisivo del terzo settore e della rete dei servizi sociali a livello locale. Il finanziamento statale per sostenere le attività dei centri antiviolenza e delle case rifugio è aumentato dai 10 milioni del 2013 ai 30 milioni del 2019.

Le donne vittime di violenza di genere (e i loro figli) hanno spesso bisogno di supporto e protezione per l'elevato rischio di vittimizzazione secondaria e ripetuta, di intimidazione e di ritorsione. I centri antiviolenza[317] e le case rifugio[318], attivi in Italia dal 1991, svolgono un'attività a sostegno di donne che hanno subito violenza o che si sentono in pericolo e le accompagnano tramite percorsi di uscita. Offrono servizi quali l'ascolto telefonico, il supporto psicologico tramite sportello, l'aiuto nel percorso di allontanamento dal partner violento, l'orientamento lavorativo e l'ospitalità alle vittime e eventuali figli minori per l'avvio di un percorso di uscita dalla violenza. Si tratta di una realtà

[316] Il progetto denominato "Questo non è amore" è stato ideato nel 2016 dalla Direzione centrale anticrimine del Dipartimento della pubblica sicurezza, Ministero dell'interno. Cfr. https://www.poliziadistato.it/statics/12/brochure_questononeamore_2019.pdf

[317] La rete dei centri e servizi si è strutturata nel tempo, assumendo indirizzi comuni nel 2006 con la sigla della Carta della Rete Nazionale dei Centri antiviolenza e delle Case delle donne. I principi enunciati della Carta, tutt'oggi di riferimento, implicano una gestione femminile dei Centri, la garanzia di anonimato e sicurezza alle donne accolte e la consapevolezza che la violenza maschile sulle donne è un fenomeno che trova radici profonde nella disparità di potere tra generi. Cfr. https://www.direcontrolaviolenza.it/wp-content/uploads/2016/02/Carta_della_Rete_Nazionale_dei_Centri_antiviolenza_e_delle_Case_delle_donne.pdf.

[318] Le case rifugio sono strutture dedicate, a indirizzo segreto, che forniscono alloggio sicuro alle donne che subiscono violenza e ai loro bambini a titolo gratuito e indipendentemente dal luogo di residenza, con l'obiettivo di proteggere le donne e i loro figli e di salvaguardarne l'incolumità fisica e psichica. Le case in semi autonomia sono strutture che ospitano donne vittime di violenza, ma che stanno raggiungendo l'autonomia economica e lavorativa.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

variegata, nata in gran parte dal basso, in cui il terzo settore è protagonista fondamentale e il raccordo con le istituzioni coinvolge diversi livelli di governo.

Diverse leggi regionali intervengono in materia e le istituzioni pubbliche (Regioni, Province, Comuni, Aziende Sanitarie, etc.) lavorano in convenzione con le associazioni, fornendo le infrastrutture fisiche e condividendo obiettivi e strategie. Trattandosi di una realtà multiforme in cui intervengono varie amministrazioni pubbliche a diversi livelli di governo, effettuare un censimento dei servizi che forniscono supporto alle vittime di violenza contro le donne non è un compito banale.

A livello comunale, la costruzione di una rete tra servizi sociali e centri antiviolenza vede come tappa fondamentale la definizione, nel 2013, di linee guida per gli operatori e operatrici dei servizi sociali che si trovano a supportare donne vittime di maltrattamento[319]. A partire dallo stesso anno, con la legge n. 119 del 2013 sul cosiddetto "femminicidio", lo Stato prevede un finanziamento annuale per il potenziamento di forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli, tramite le Regioni. Le risorse messe a disposizione per l'apertura di nuovi centri antiviolenza e case rifugio o per rafforzare le attività di quelli esistenti, potenziando così le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli, sono aumentate nel corso degli anni, passando dai 10 milioni di euro previsti negli anni dal 2013, a 7 milioni per il 2014, a 10 milioni tra il 2015 e 2017, fino ai 20 milioni di euro stanziati nel 2018 e 33 milioni nel 2019[320], mentre la previsione per il triennio 2020-2022 è di circa 31 milioni per ogni annualità.

Fino al 2018, per legge un terzo dei fondi disponibili era da destinare all'istituzione di nuovi centri antiviolenza e di nuove case-rifugio[321]. I due terzi rimanenti sono stati assegnati a favore di centri antiviolenza e case rifugio già esistenti e a interventi regionali per l'assistenza e il sostegno alle vittime e ai loro figli in quote pari a 80/20 per cento o 90/10 per cento, rispettivamente per le annualità dal 2013 al 2014 e dal 2015 al 2018[322]. Nel 2019, invece, le risorse sono state assegnate per due terzi ai centri antiviolenza e case rifugio già esistenti (complessivamente 20 milioni di euro). La restante parte è stata destinata ad attività varie di prevenzione e contrasto della violenza di genere, secondo le esigenze della programmazione territoriale, dal rafforzamento della rete dei servizi pubblici e privati per assistere le donne vittime di violenza, al loro sostegno abitativo e il

[319] Le linee guida nascono da un Protocollo di intesa ANCI-D.i.Re. con l'obiettivo di collaborare per promuovere e sviluppare iniziative finalizzate alla prevenzione e al contrasto della violenza maschile contro le donne, attuando azioni di sensibilizzazione ed informazione sulla violenza di genere (https://www.direcontrolaviolenza.it/wp-content/uploads/2014/03/ANCI_DIRE_LINEE_-GUIDA_ASSISTENTI_SOCIALI.pdf)

[320] L'articolo 5-bis, comma 1, del decreto-legge 93 del 2013 assegna al potenziamento di forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli attraverso le reti dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza, 10 milioni di euro per l'anno 2013, di 7 milioni di euro per l'anno 2014 e di 10 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2015. Ulteriori 5 milioni di euro sono assegnati a ciascuno degli anni 2017-2019 dall'articolo 1, comma 359, dalla legge 232 del 2016. Infine, la legge di bilancio per il 2018 ha rifinanziato per ulteriori 20 milioni di euro la stessa misura (tramite la sezione II).

[321] L'articolo 18 della legge n. 69 del 2019 recante «Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere» modificando l'art. 5-bis comma 2, lettera d) del decreto-legge 93 del 2013, sopprime la riserva di un terzo dei fondi disponibili da destinare all'istituzione di nuovi centri antiviolenza e di nuove case-rifugio.

[322] Le risorse stanziate nel 2017, pari a 12,7 milioni di euro, sono state ripartite e utilizzate per gli stessi fini, così come i circa 18 milioni di euro totali previsti per il 2015 e il 2016, a cui sono stati previsti ulteriori 13 milioni di euro utilizzati per la formazione del personale, l'inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza, gli interventi finalizzati all'autonomia abitativa e l'implementazione dei sistemi informativi relativi ai dati sul fenomeno della violenza.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

reinserimento lavorativo, a progetti rivolti anche a donne minorenni vittime di violenza e a minori vittime di violenza assistita, ad azioni di informazione, comunicazione e formazione (10 milioni)[323].

I criteri di riparto tra le Regioni sono rimasti immutati nel tempo e basati, nel caso delle risorse per il potenziamento dei centri antiviolenza e delle case rifugio esistenti, sulla popolazione residente e sul numero delle strutture presenti in ciascun territorio. Le risorse per l'istituzione di nuove strutture sono ripartite, invece, utilizzando i criteri di ripartizione del Fondo nazionale per le politiche sociali, quindi trainane dal dato sulla popolazione residente[324].

Le Regioni gestiscono i fondi statali, a volte cofinanziando le iniziative con i propri bilanci, secondo assetti organizzativi diversificati. Alcune assegnano le risorse direttamente agli enti gestori dei centri antiviolenza e case rifugio; altre demandano la programmazione e assegnazione agli Enti locali trasferendo loro le risorse e altre ancora assegnano i fondi sia agli Enti locali sia al privato sociale.

Con l'Intesa tra Governo e regioni, province autonome di Trento e di Bolzano e autonomie locali del 27 novembre 2014[325] sono stati definiti requisiti minimi dei centri antiviolenza e delle case rifugio, che possono accedere al contributo statale. In particolare, si sancisce che le associazioni e organizzazioni che vi operano debbano essere riconosciute a livello regionale (tramite iscrizione a albi o registri regionali del volontariato, della cooperazione sociale, delle Onlus) e avere nel loro Statuto i temi del contrasto alla violenza di genere, del sostegno, della protezione e dell'assistenza delle donne vittime di violenza quali finalità esclusive o prioritarie ovvero esperienza consolidata e dimostrata nel settore. I centri antiviolenza, oltre a possedere requisiti di abitabilità, devono essere articolati in spazi idonei a garantire le diverse attività nel rispetto della privacy e garantire il coordinamento con il numero verde nazionale 1522. Devono, inoltre, avvalersi esclusivamente di personale femminile adeguatamente formato sul tema della violenza di genere e svolgere i seguenti servizi minimi a titolo gratuito: ascolto, accoglienza, assistenza psicologica, assistenza legale, supporto ai minori che hanno assistito a violenza, orientamento al lavoro attraverso informazioni e contatti con i servizi sociali e con i centri per l'impiego per individuare un percorso di inclusione lavorativa verso l'autonomia economica e orientamento all'autonomia abitativa attraverso convenzioni e protocolli con enti locali e altre agenzie.

I centri antiviolenza complessivamente attivi sul territorio secondo il censimento effettuato nel 2017 sono 366, di cui 281 soddisfano interamente i requisiti dell'Intesa Stato Regioni (e sarebbero 257 nel 2018). Altri 85 centri, pur operando diversamente, forniscono un apporto rilevante in termini di servizi alle donne vittime di violenza e ai loro figlie/i, soprattutto in alcune Regioni[326] (Riquadro I.VII.V).

---

[323]DPCM 4 dicembre 2019 "Ripartizione delle risorse del «Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità» 2019, a favore delle regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano" Cfr.https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/01/30/20A00684/sg

[324] Decreto interministeriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze 21 febbraio 2014 di ripartizione delle risorse finanziarie afferenti al Fondo nazionale per le politiche sociali, per l'anno 2014.

[325]Intesa relativa ai requisiti minimi dei centri antiviolenza e delle case rifugio, prevista dall'art. 3, comma 4 del DPCM del 24 luglio 2014.

[326]Il progetto ViVa (Monitoraggio, Valutazione e Analisi degli interventi di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne), realizzato nell'ambito di un accordo di collaborazione tra Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali (IRPPS) del CNR e Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, completa le informazioni rilevate dall'indagine ISTAT, limitata ai centri antiviolenza rispondenti ai requisiti dell'apposita Intesa Stato Regioni. Nel 2017, la rilevazione ISTAT ha riguardato 281 centri anti violenza sul territorio nazionale, di cui 253 hanno completato il questionario; la rilevazione CNR-IRPPS ne ha interessati 85, di cui 82 hanno completato il questionario. A

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

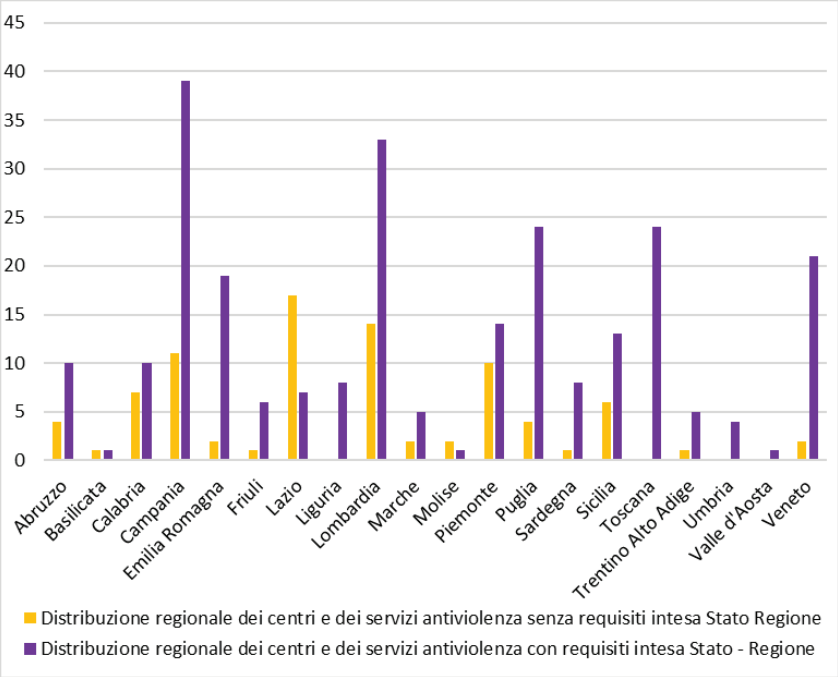
Riquadro I.VII.V - Censimento dei centri antiviolenza e delle case rifugio

La specializzazione richiesta dalla Convenzione di Istanbul ai centri e ai servizi antiviolenza è misurabile attraverso due dimensioni fondamentali: l'esclusività o meno della prevenzione e contrasto della violenza maschile contro le donne come ambito di intervento e la presenza di questa tematica nell'Atto Costitutivo o nello Statuto dell'ente o soggetto (come indicato anche dai requisiti dell'Intesa Stato-Regioni del 2014).

Sebbene la maggior parte delle strutture che offrono servizi alle donne vittime di violenza e ai loro figlie/i soddisfino tali requisiti, un contributo importante viene dato da altre 85 realtà aggiuntive, presenti nell'archivio del servizio di pubblica utilità 1522 presso il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) e/o segnalate dalle associazioni presenti sul territorio (per esempio, Befree, DiRe, Pangea, Telefono Rosa, UDI). Tali strutture integrano l'offerta soprattutto nel Lazio, in Lombardia, Campania e Piemonte (Figura I.VII.V.1).

Complessivamente sono attivi sul territorio 1,3 centri per ogni 100 mila donne con più di 14 anni. Il dato medio è uniforme nel Nord e Centro, mentre nel Mezzogiorno i centri/servizi antiviolenza sono più diffusi e risultano 1,5 per 100 mila donne residenti

Figura I.VII.V.1 Distribuzione Centri antiviolenza con e senza requisiti intesa Stato - Regioni per area territoriale. Anno 2017.



Fonte: indagine CNR-IRPPS

Non tutti i promotori e gestori dei centri recensiti si occupano di vittime di violenza maschile contro le donne in una condizione di esclusività (solo 18 promotori e 28 gestori privati) pari rispettivamente al 37,5 per cento e al 41 per cento del totale dei soggetti per i quali l'informazione è stata rilevata). Il tema del target esclusivo è importante anche considerando le attività svolte dai centri: poco più

riprova della difficoltà di disporre di una ricognizione completa, si rileva come, successivamente, ISTAT abbia individuato 296 centri attivi nell'ambito dell'Intesa nel 2017 e 257 nel 2018.

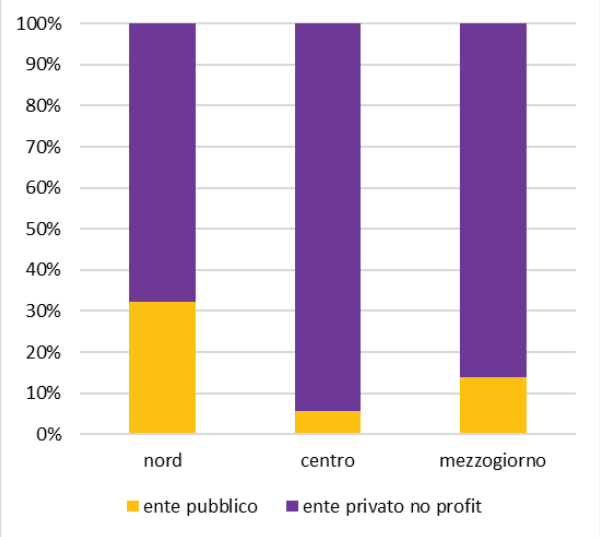
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

della metà di quelli rilevati si occupa esclusivamente di donne vittime di violenza maschile (56,1 per cento del totale), diversi tra loro si occupano anche di interventi di sensibilizzazione e contrasto a bullismo e cyber-bullismo e assistenza ai minori.

Inoltre, gli 85 centri e servizi antiviolenza aggiuntivi sono un po' più recenti rispetto alla maggioranza di quelli riconosciuti ai sensi dell'Intesa Stato-Regioni del 2014; solo il 51,5 per cento dei primi era infatti attivo precedentemente al 2014 contro il 73 per cento dei secondi.

Chi eroga materialmente le prestazioni alle donne vittime di violenza che si rivolgono ai centri è nella grande maggioranza dei casi un soggetto privato no-profit, anche se pure tra i centri che non sono riconosciuti ai sensi dell'Intesa Stato-Regioni vi è una quota non trascurabile (fino a circa il 18 per cento) di enti pubblici (Figura I.VI.V.4). I centri senza i requisiti dell'intesa Stato Regioni a gestione pubblica sono concentrati soprattutto a Nord, nella misura di circa uno su dieci (Figura I.VII.V.2).

Figura I.VII.V.2 Distribuzione centri antiviolenza senza requisiti intesa Stato – Regioni, per tipo gestore e per area territoriale. Anno 2017.



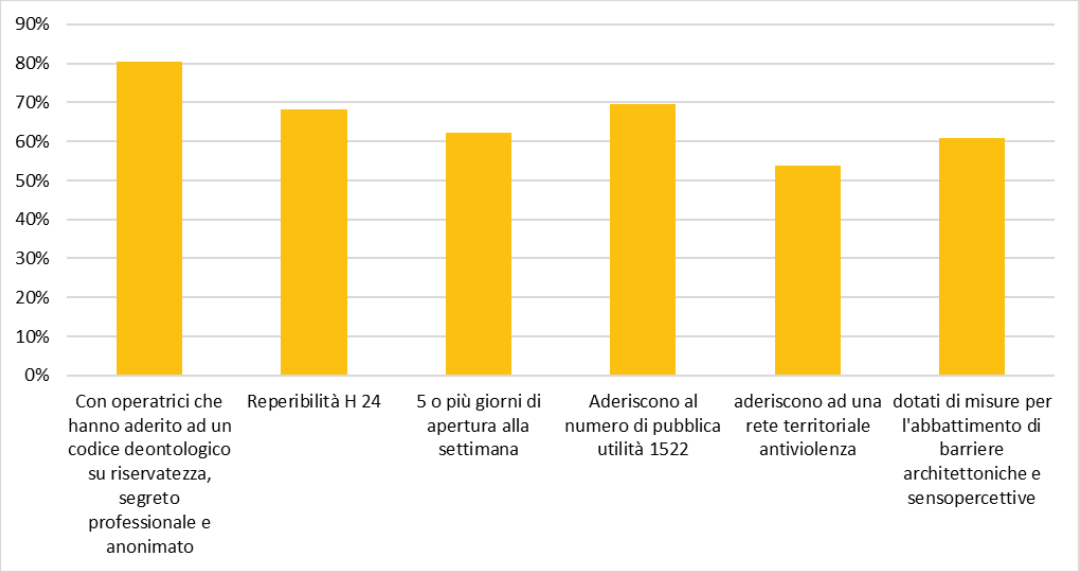
Fonte: indagine CNR-IRPPS

Solo il 53,7 per cento dei centri aggiuntivi aderisce a una Rete Territoriale Antiviolenza contro più dell'85 per cento dei centri riconosciuti dall'Intesa Stato-Regioni[327]. Essi offrono una significativa disponibilità che però è in genere inferiore rispetto a quella dei centri che sono riconosciuti dall'Intesa Stato- Regioni. In particolare, solo il 70 per cento di questi centri è integrato nel servizio di pubblica utilità 1522, il 68 per cento è reperibile h 24 per le emergenze e il 62 per cento aperto cinque o più giorni a settimana. (Figura I.VII.V.3).

[327] In Italia, il Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ribadisce la centralità delle Reti e delle collaborazioni tra servizi generali e specializzati, tra settore pubblico e privato, con l'obiettivo di adottare una prospettiva integrata di cooperazione che assicuri alle donne le condizioni per vivere "una vita libera, improntata all'autodeterminazione e al pieno godimento dei diritti umani costituzionalmente garantiti". Cfr. https://www.camera.it/temiap/2017/11/23/OCD177-3207.pdf

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura I.VII.V.3 Alcune caratteristiche dei centri antiviolenza senza i requisiti dell'intesa Stato – Regioni. Anno 2017



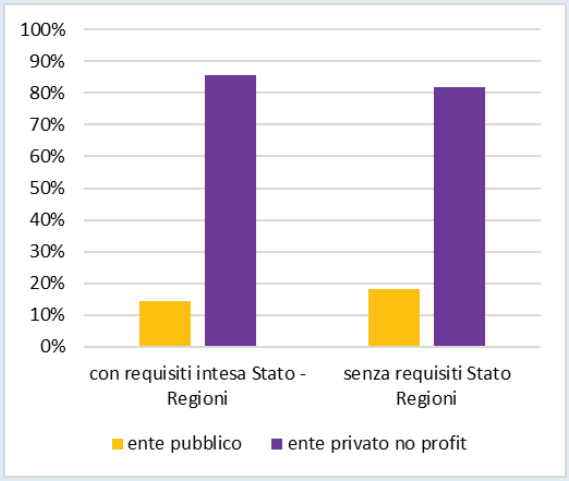
Fonte: indagine CNR-IRPPS

Nel corso del 2017, il 45,1 per cento dei centri e dei servizi senza i requisiti dell'Intesa Stato-Regioni ha organizzato attività formative rivolte all'esterno sui temi della violenza maschile contro le donne (ad esempio, forze dell'ordine, avvocati, etc.). Inoltre, il 90 dei centri ha organizzato iniziative culturali di prevenzione e sensibilizzazione sui temi della violenza maschile contro le donne. Di questi, 54 centri hanno organizzato iniziative nelle scuole, principalmente secondarie di primo grado e di secondo grado ma anche qualcuna in scuole dell'infanzia e/o primarie e presso le Università.

I servizi forniti da questi centri antiviolenza sono in molti casi basati sul lavoro gratuito volontari. Si sostengono con fonti di finanziamento di varia natura, combinando l'autofinanziamento o le donazioni con la partecipazione a bandi pubblici e di enti privati. Dei centri che hanno fornito informazioni sulla fonte di finanziamento, più della metà indica l'autofinanziamento tra le fonti di entrata (il 55,8 per cento). Sono rilevanti per molti centri anche le donazioni (45,5 per cento ne ricevono) sia di enti privati (14,3 per cento) che di privati cittadini (31,2 per cento). Il 29,9 per cento dei centri e dei servizi nel 2017 ha anche ricevuto finanziamenti attraverso bandi pubblici: soprattutto di livello regionale e comunale e, solo in qualche caso, di livello nazionale. Nessun centro ha dichiarato finanziamenti europei, mentre il 13 per cento ha vinto bandi emessi da enti privati. Il 20,8 dei centri ha attivato convenzioni con Comuni o Regioni attraverso le quali riceve pagamenti per le prestazioni erogate alle donne e, in qualche caso, anche con soggetti privati (Figura I.VII.V.5).

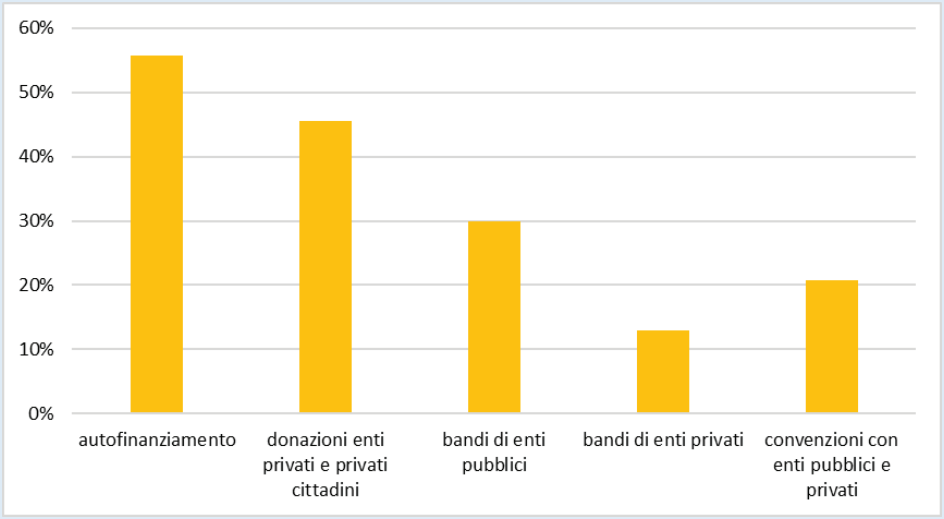
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura I.VII.V.4 Percentuale di gestori pubblici o privati non-profit per i centri con e senza i requisiti dell'Intesa Stato Regioni. Anno 2017



Fonte: indagine CNR-IRPPS

Figura I.VII.V.5 Composizione delle fonti di finanziamento per i centri senza i requisiti dell'Intesa Stato-Regioni. Anno 2017.



Fonte: indagine CNR-IRPPS

Nel 2017 si sono rivolte a uno dei servizi disponibili almeno una volta nell'anno più di 49 mila donne, ossia in media circa 156 per ciascun centro. Più della metà delle donne in carico in un centro antiviolenza ha poi iniziato un percorso di uscita dalla violenza (il 59,6 per cento). Nelle Regioni del Centro Italia si osserva un più elevato numero medio di donne che hanno contattato le strutture.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Alcune delle caratteristiche dei centri antiviolenza con i requisiti posti dall'intesa Stato Regione sono rappresentate dalla presenza di operatrici che hanno aderito ad un codice deontologico su riservatezza, segreto professionale e anonimato, reperibilità 24 ore al giorno, cinque o più giorni di apertura alla settimana, adesione al numero di pubblica utilità 1522 e a una rete territoriale antiviolenza e la presenza di misure per l'abbattimento di barriere architettoniche e senso percettive. Queste caratteristiche sono tutte soddisfatte dalla maggior parte degli utenti. In modo particolare, il 95 per cento dei centri aderisce al numero verde 1522, il 90 per cento è reperibile h24 e ha un'apertura di cinque o più giorni alla settimana (Figura 1.7.25).

Oltre alle risorse destinate ai centri antiviolenza e alle case rifugio, ulteriori finanziamenti statali per la realizzazione delle attività di previsione della violenza di genere e di assistenza alle vittime sono assegnate a tipologie diversificate di enti tramite avvisi pubblici e accordi diretti.

Diversi osservatori, soprattutto del terzo settore, segnalano l'esigenza di non limitarsi ai finanziamenti annuali per potenziare e istituire nuovi centri antiviolenza e case rifugio, ma piuttosto di promuovere una programmazione su base pluriennale che consenta un trasferimento tempestivo e regolare agli enti gestori per garantire continuità agli interventi già attivi sul territorio. Il dibattito in corso vede anche una riflessione sui criteri adottati per la ripartizione dei fondi tra Regioni e sulla loro efficacia a rispecchiare i bisogni ricettivi reali[328].

Nei primi mesi del 2020, le misure di contenimento adottate nei confronti dell'emergenza sanitaria per il Covid-19 ha destato ampia preoccupazione in relazione alla possibile insorgenza di maggiori rischi di violenza domestica. Azioni straordinarie sono state messe in campo per cercare di non indebolire le reti di protezione sociale e il sostegno dei centri antiviolenza. Parti di queste iniziative potrebbero suggerire iniziative da prendere anche in futuro (Riquadro I.VII.VI)

Riquadro I.VII.VI - Violenza domestica ed emergenza sanitaria del Covid-19

L'emergenza sanitaria del Covid-19 esplosa a marzo 2020 ha accresciuto il rischio di violenza domestica, a causa del maggiore controllo fisico e psicologico esercitabile da parte di *partner* inclini alla violenza e della maggiore difficoltà di ricorrere alle reti di protezione sociale da parte delle vittime, in conseguenza delle misure di isolamento domestico e di distanziamento sociale. La riduzione di interazioni sociali nonché l'insicurezza economica dovute al blocco di molte attività potrebbero, inoltre, indurre le vittime a tollerare con più facilità questa grave violazione dei diritti umani.

Sebbene un'analisi più completa degli effetti dell'emergenza sanitaria del Covid-19 sulla violenza domestica sia prematura, al momento si possono fornire alcune preliminari evidenze e informazioni sulle misure di contrasto finora adottate. Nonostante le difficoltà operative dovute alle restrizioni del Covid-19, il numero verde antiviolenza e *stalking* 1522, i centri antiviolenza e le case rifugio sono rimasti attivi e il governo ha introdotto alcuni interventi specifici di contrasto e prevenzione della violenza domestica.

L'Istat[329] ha rilevato un **aumento delle telefonate al 1522** nel corso del *lockdown*: tra il 1° marzo e il 16 aprile 2020 le telefonate valide al 1522 sono state 5031, il 73 per cento in più rispetto allo stesso

[328]ActionAid (2019), Monitoraggio dei Fondi Statali Antiviolenza 2019.

[329] Istat (2020), Violenza di genere al tempo del Covid-19: le chiamate al numero verde 1522, cfr. https://www.istat.it/it/archivio/242841. Sul sito dell'Istat, nella pagina web dedicata alla violenza sulle donne, è disponibile la sezione "speciale emergenza Covid-19", in costante aggiornamento, che raccoglie, oltre ai dati diffusi dall'Istat sul tema, anche informazioni e documenti relativi alle iniziative del Dipartimento delle Pari Opportunità, del

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

periodo del 2019, e le vittime che hanno chiesto aiuto sono state 2013 (+59 per cento). Tali incrementi testimoniano l'importanza di questo strumento nel periodo dell'emergenza ma sono attribuibili anche alle campagne di sensibilizzazione mirate (in TV, sul web, sui social, anche con il supporto di personalità del mondo dello spettacolo) realizzate in questo periodo. In proposito, il 45 per cento degli utenti dichiara di essere venuto a conoscenza del 1522 attraverso la TV (contro il 25,3 per cento del 2019), il 38,6 per cento attraverso il web (contro il 45,9 per cento del 2019) e questa evidenza è presumibilmente ricollegabile alla forte campagna televisiva realizzata. A livello regionale, la crescita del tasso di incidenza delle telefonate (valide) è stata particolarmente elevata nel Lazio (il tasso passa da 6,8 per 100 mila abitanti del 2019 a 12,4 del 2020) e in Toscana (da 4,8 a 8,5). Tra le motivazioni più frequenti delle telefonate, si rilevano la richiesta di aiuto per violenza subita e/o *stalking* (30,7 per cento), la richiesta di informazioni sul servizio 1522 (28,3 per cento), la richiesta di assistenza di tipo sociale o psicologica (17,1 per cento). Le vittime di violenza sono pari al 40 per cento di chi ha chiamato (per il resto si tratta di altri utenti, quali operatori e reti parentali e amicali), sono donne nel 97 per cento dei casi, appartengono a diverse classi di età e sono in maggioranza coniugate. Rispetto allo stesso periodo del 2019 si registra un calo della quota di vittime che denunciano (da 74,8 per cento a 72,8 per cento). Inoltre, il 45,3 per cento delle vittime dichiara di avere paura per la propria incolumità o di morire; nel 93,4 per cento dei casi la violenza si consuma tra le mura domestiche e il 56 per cento delle richieste di aiuto arriva da parte di vittime con figli (nel 64,1 per cento dei casi si tratta di violenza assistita).

Con riferimento alle **attività dei centri antiviolenza**, secondo i primi risultati di un'indagine *ad hoc* coordinata da Cnr-Irpps[330], nella fase 1 dell'emergenza sanitaria del Covid-19 vi è stata una flessione nel numero di nuovi contatti (in media da 5,4 a 2,8 a settimana per centro) per molti centri (78 per cento) e il 38 per cento dei centri antiviolenza segnala anche una riduzione dei rapporti con donne già inserite in un percorso di uscita dalla violenza (il 20 per cento dei centri dichiara invece che sono aumentati e il 42 per cento che sono rimasti invariati). L'attività dei centri antiviolenza è stata svolta prevalentemente da remoto (solo il 5,7 per cento afferma di essere rimasto fisicamente accessibile alle donne come prima dell'emergenza sanitaria).

Nel corso dell'emergenza sanitaria del Covid-19 sono state molteplici le **iniziative del governo** in tema di violenza di genere. Tra queste si segnala, in primo luogo, la firma del decreto con iter straordinario per l'erogazione di 30 milioni di fondi antiviolenza, attraverso l'accelerazione del trasferimento di risorse che erano già state ripartite tra le regioni per l'annualità 2019 (in base al DPCM del 4 dicembre 2019). In secondo luogo, il Dipartimento per le pari opportunità ha lanciato una nuova campagna "Libera puoi"[331] a sostegno delle donne vittime di violenza, a cui hanno preso parte diversi personaggi dello spettacolo, con l'obiettivo di promuovere, insieme al numero verde 1522 anche la relativa app, disponibile su IOS e Android, che consente alle donne di chattare con le operatrici del servizio e chiedere aiuto e informazioni. Al contempo, è stato stilato un protocollo d'intesa con la Federazione Ordini dei Farmacisti, Federfarma e Assofarm per potenziare, attraverso un volantino[332] distribuito nelle farmacie e contenente delle linee guida, l'informazione per le donne vittime di violenza domestica e *stalking* durante l'emergenza sanitaria del Covid-19. Inoltre, il

Ministero dell'Interno e delle principali istituzioni internazionali (https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/speciale-covid-19).

[330] CNR-IRPPS (2020), Primi risultati dell'indagine "I centri antiviolenza ai tempi del coronavirus", cfr. https://www.cnr.it/it/news/9414. L'indagine ha riguardato 335 centri antiviolenza (di cui 253 rilevati dall'Istat, in quanto aderenti ai requisiti dell'Intesa stato-Regioni, e 82 identificati dal CNR) ma hanno risposto al questionario soltanto 228 (7 hanno comunicato cessazione di attività).

[331] Cfr. https://www.1522.eu/libera-puoi-la-nuova-campagna-per-le-donne-vittime-di-violenza/.

[332] Cfr. https://www.istat.it/it/files//2020/05/volantino-farmacie.pdf.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Dipartimento per le pari opportunità ha predisposto e condiviso con il Ministero dell'Interno indicazioni per orientare le case rifugio e i centri antiviolenza nell'interlocuzione con le prefetture[333] e pubblicato un bando[334] di finanziamento per fornire un contributo per gli interventi realizzati da case rifugio e centri antiviolenza per migliorare la propria operatività in relazione all'emergenza Covid-19. Con riferimento alle azioni del Ministero dell'Interno si segnalano, in particolare, il rinnovo dell'applicazione YouPol[335], per consentire alle vittime e ai testimoni di violenza domestica di effettuare segnalazioni, e l'emanazione di circolari relative alla possibilità di reperire alloggi per l'accoglienza di donne vittime di violenza[336] e ad azioni di sensibilizzazione[337].

A livello internazionale diverse istituzioni hanno sottolineato l'importanza di considerare le azioni di prevenzione e contrasto della violenza di genere come priorità nel corso dell'emergenza del Covid-19. L'Istituto europeo per l'eguaglianza di genere(EIGE) e l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali hanno indicato, in appello comune[338], l'opportunità di migliorare il coordinamento tra gli operatori dei diversi settori responsabili della gestione del rischio di violenza domestica (polizia, giustizia, sanità) e di inserire la violenza di genere nella lista dei crimini dell'Unione europea definita nei trattati, al fine riconoscerla quale fenomeno strutturale da contrastare. Il Consiglio d'Europa ha, invece, creato una pagina[339] in cui vengono illustrati gli interventi adottati nei paesi membri per contrastare gli effetti negativi dell'epidemia del Covid-19 sui diritti delle donne, includendo anche quelli relativi alla violenza domestica. Da menzionare, infine, l'intensa attività delle Nazioni Unite, che in collaborazione con le agenzie che partecipano ai programmi di contrasto della violenza di genere (*World Health Organization*, *United Nations Population Fund*, *United Nations Office on Drugs and Crime*, *United Nations Development Programme*), ha avviato la pubblicazione di una serie di *policy brief*[340] su tendenze e impatti della pandemia del Covid-19 sulla violenza di genere, in cui si forniscono indicazioni (ai governi e alla società civile) che riguardano le misure di prevenzione, la raccolta dati ed esempi di azioni.

Il ricorso al congedo indennizzato per lavoratrici vittime di violenza è stato esteso anche alle lavoratrici del settore domestico.

Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato e le lavoratrici con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, possono avvalersi di un'**astensione dal lavoro per un periodo massimo di 3 mesi** nell'arco di tre anni, utilizzando il congedo indennizzato per lavoratrici vittime di violenza.
A partire dal 2018 il ricorso a tale congedo è stato esteso oltre che alle lavoratrici del settore pubblico e privato **anche alle lavoratrici del settore domestico**[341]. Dalla ricognizione effettuata

[333] Cfr. https://www.istat.it/it/files//2020/05/indicazioni-DPO-STRUTTURE-ACCOGLIENZA.pdf.
[334] Cfr. http://www.pariopportunita.gov.it/news/avviso-per-il-finanziamento-di-interventi-urgenti-per-il-sostegno-alle-misure-adottate-dalle-case-rifugio-e-dai-centri-antiviolenza-in-relazione-allemergenza-sanitaria-da-covid-19/.
[335] Cfr. https://www.interno.gov.it/it/notizie/youpol-117-segnalazioni-violenza-domestica.
[336] Cfr. https://www.interno.gov.it/sites/default/files/covid_circolare_vittime_violenza.pdf.
[337] Cfr. https://www.1522.eu/wp-content/uploads/2020/03/Circolare-violenza-di-genere-e-domestica-2020-03-27.pdf.pdf.pdf.pdf.
[338] Cfr. https://eige.europa.eu/news/eu-rights-and-equality-agency-heads-lets-step-our-efforts-end-domestic-violence
[339] Cfr. https://www.coe.int/en/web/genderequality/promoting-and-protecting-women-s-rights#{%2263001324%22:[19]}.
[340] https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/series-evaw-covid-19-briefs.
[341] Il congedo è previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 80 del 2015 "congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere" e dalla successiva circolare attuativa dell'INPS n. 65 del 2016. Con la legge n. 232 del 2016, (legge

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

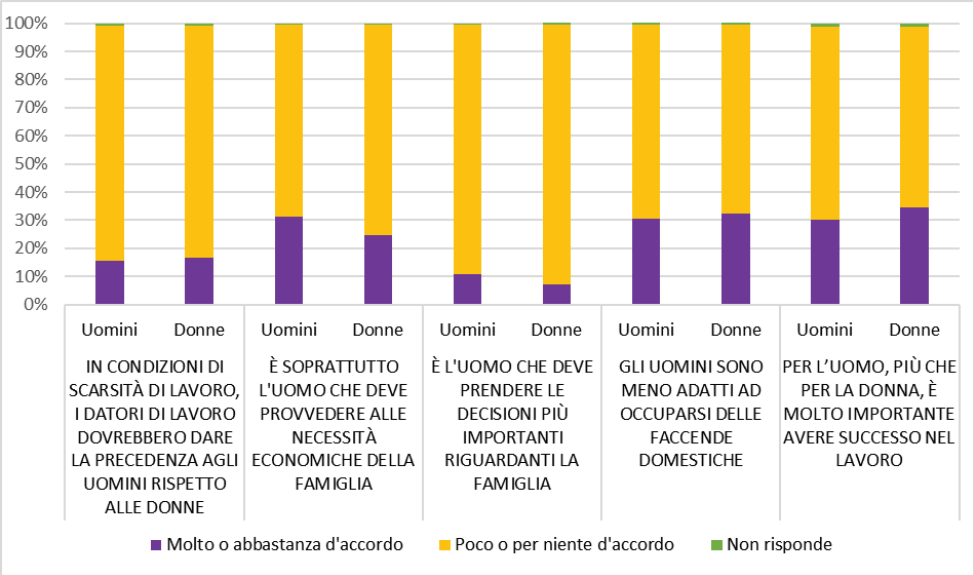
annualmente presso le sedi del territorio dell'INPS in merito alle domande pervenute, emerge che il numero totale di richieste di congedo è in crescita. La riluttanza da parte delle donne vittime di violenza a far conoscere la propria situazione al datore di lavoro, a cui devono presentare il provvedimento del centro antiviolenza per poter fruire del predetto congedo, potrebbe avere l'effetto di scoraggiare una piena adesione a questo strumento. L'avvio della telematizzazione della domanda, a partire dal 1 aprile 2019, ha evidenziato meglio le caratteristiche sia contrattuali che di fruizione del congedo; è stato quindi possibile ricavare che **nel 2019** risultano presentate **667 domande** corrispondenti a **275 proponenti**[342], tra le quali si distinguono in **192 di nazionalità italiana** e **83 di nazionalità straniera**. Limitatamente al solo anno 2019 risulta un totale di giornate fruite pari a 14.789 per cui il numero medio di giornate usufruite per proponente è pari a 53,78.
Tra le regioni per le quali si dispone dei dati, confrontando il 2018 con il 2019 maggiori richieste si registrano in aumento nel Lazio (da 26 a 121 richieste) in Friuli Venezia Giulia (da 18 a 82) in Lombardia (da 38 a 85) in Piemonte (da 8 a 126) e in Trentino Alto Adige (da 7 a 21). Le regioni in cui si registra una concentrazione maggiore di richieste nel 2019 sono il Piemonte a (126 richieste), il Lazio (121 richieste) e la Lombardia (85 richieste). Nel Sud e nelle Isole le domande pervenute continuano ad essere poche o assenti (come in Basilicata e in Molise). Nelle regioni del Nord, invece, si nota un tendenziale aumento delle domande, ad esclusione della Valle d'Aosta (Tavola 1.7.1).

di bilancio 2017) il congedo è stato esteso anche alle lavoratrici autonome mentre con la legge n. 205 del 2017 (legge di bilancio 2018) il congedo è stato esteso anche alle lavoratrici del settore domestico, con decorrenza gennaio 2018.

[342] La domanda di prestazione, consistendo in 90 gg di congedo da fruire entro tre anni dall'inserimento in un percorso di protezione, permette alla proponente di indicare di volta in volta il periodo o la giornata (anche in modalità parziale) nella quale astenersi dal lavoro. In via teorica, ogni singola proponente vittima di violenza di genere, potrebbe presentare da una a 180 domande (di metà giornata di lavoro). La modalità di invio telematico delle singole domande, a decorrere in via esclusiva dal 1° aprile 2019, ha favorito la proliferazione delle stesse rispetto alla presentazione del modello cartaceo, nel quale le proponenti preferivano inserire più periodi da fruire nell'anno, evitando di recarsi più volte agli sportelli.

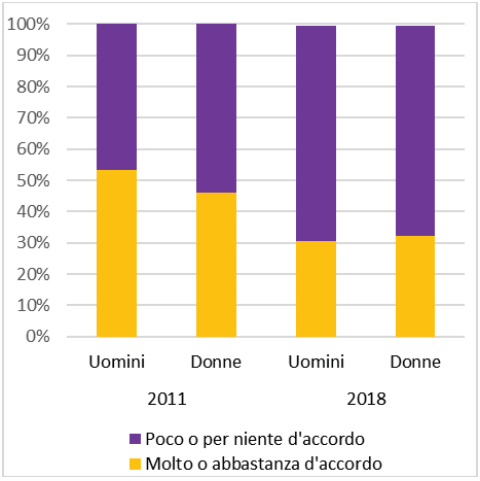
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.7.1 Percentuale di adulti dai 18 ai 74 anni per grado di accordo con le affermazioni dell'indagine sugli stereotipi. Anno 2018.



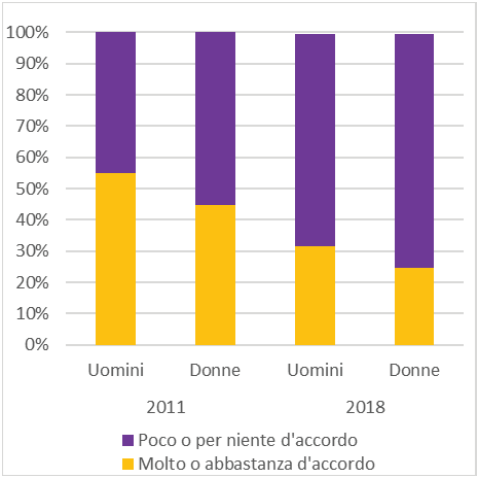
Fonte: ISTAT, indagine "Gli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale – 2018".

Figura 1.7.2 Percentuale di adulti dai 18 ai 74 anni per grado di accordo con l'affermazione "gli uomini sono meno adatti ad occuparsi delle faccende domestiche" confronto anni 2011 -2018.



Fonte: ISTAT

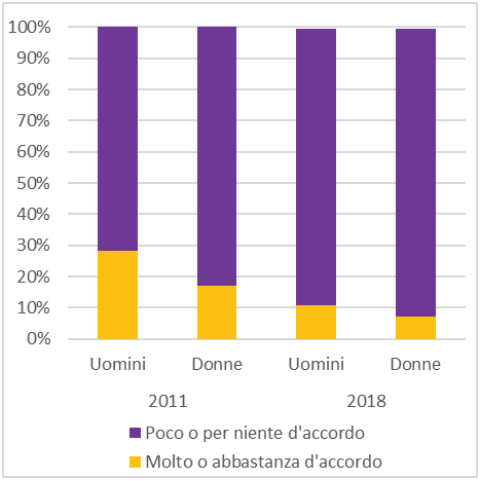
Figura 1.7.3 Percentuale di adulti dai 18 ai 74 anni per grado di accordo con l'affermazione "l'uomo deve provvedere alle necessità economiche della famiglia" confronto anni 2011 -2018.



Fonte: ISTAT

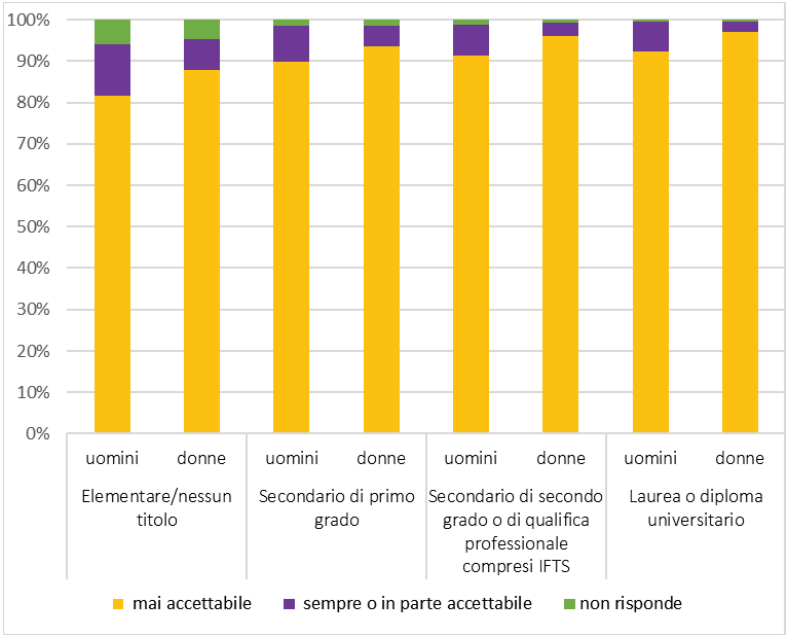
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.7.4 Percentuale di adulti dai 18 ai 74 anni per grado di accordo con l'affermazione "l'uomo deve prendere le decisioni più importanti riguardanti la famiglia" confronto anni 2011 -2018.



Fonte: ISTAT

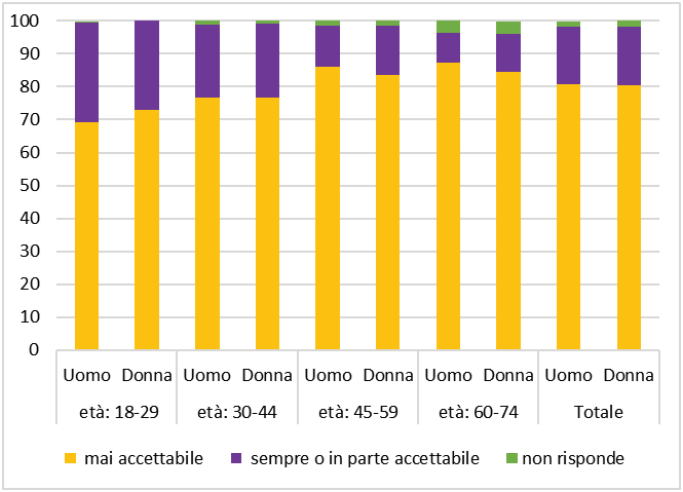
Figura 1.7.5 Grado di accettabilità della violenza fisica nella coppia espressa da adulti tra 18 e i 74 per grado di istruzione (valori percentuali). Anno 2018.



Fonte: ISTAT

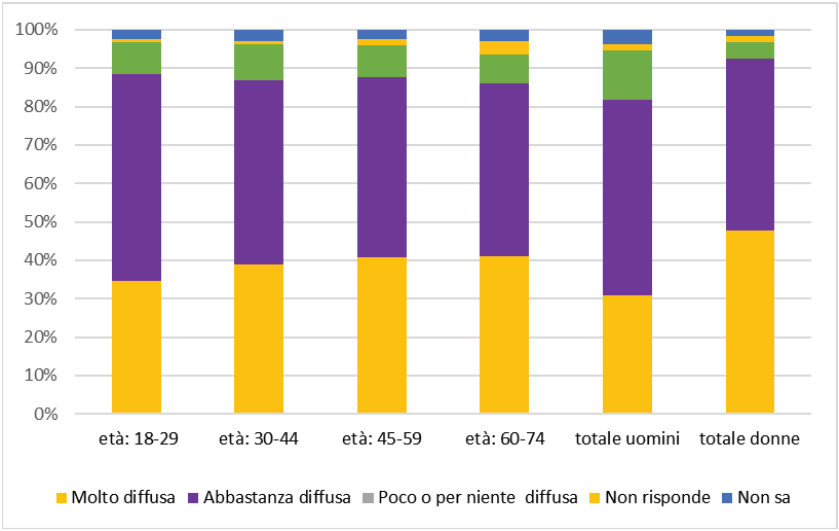
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.7.6 Grado di accettabilità che un uomo controlli abitualmente il cellulare e l'attività sui social network della propria moglie/compagna e classi di età. Anno 2018.



Fonte: ISTAT

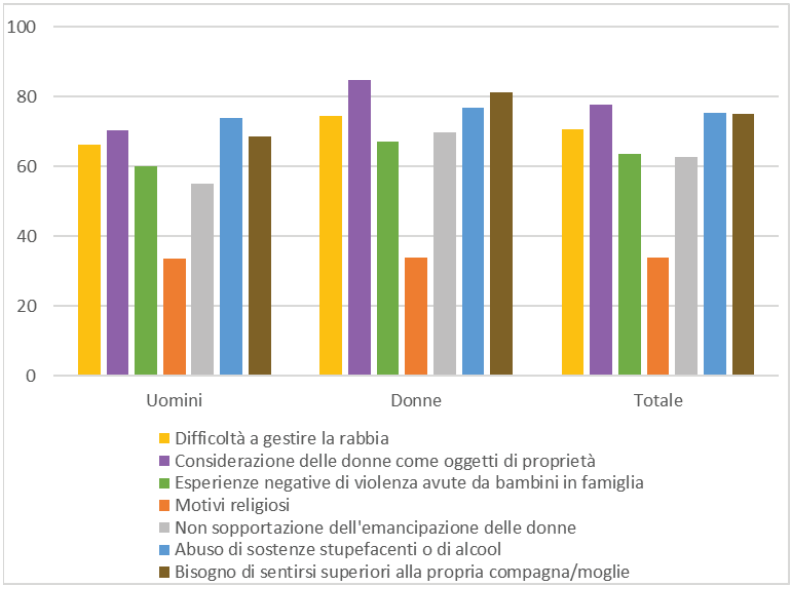
Figura 1.7.7 Percentuale di adulti tra 18-74 anni in base alle opinioni espresse sul livello di diffusione della violenza fisica e/o sessuale subita dalle donne da parte dei propri compagni/mariti e classe di età. Anno 2018



Fonte: ISTAT

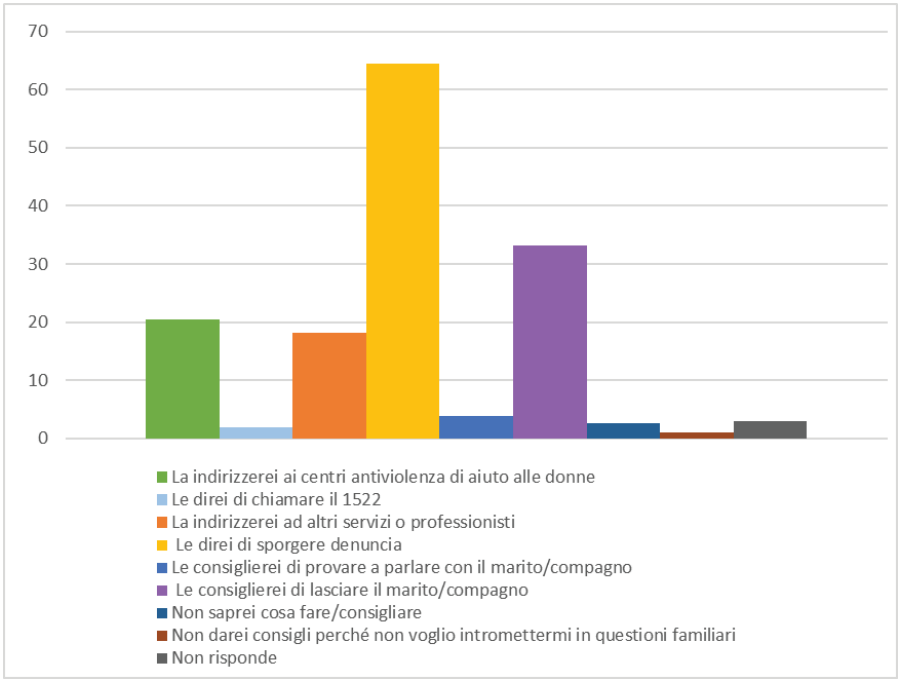
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.7.8 Percezione delle cause della violenza nella coppia. Anno 2018.



Fonte: ISTAT –

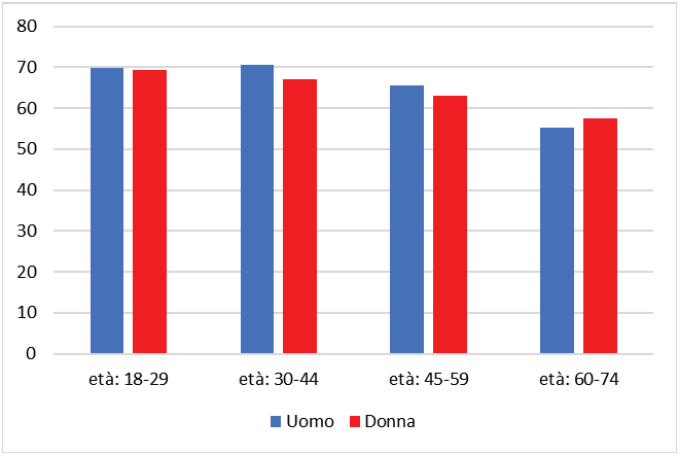
Figura 1.7.9 Opinioni espresse da adulti di 18-74 anni su cosa farebbero nel caso conoscessero una donna che ha subito violenza dal marito/compagno. Anno 2018.



Fonte: ISTAT

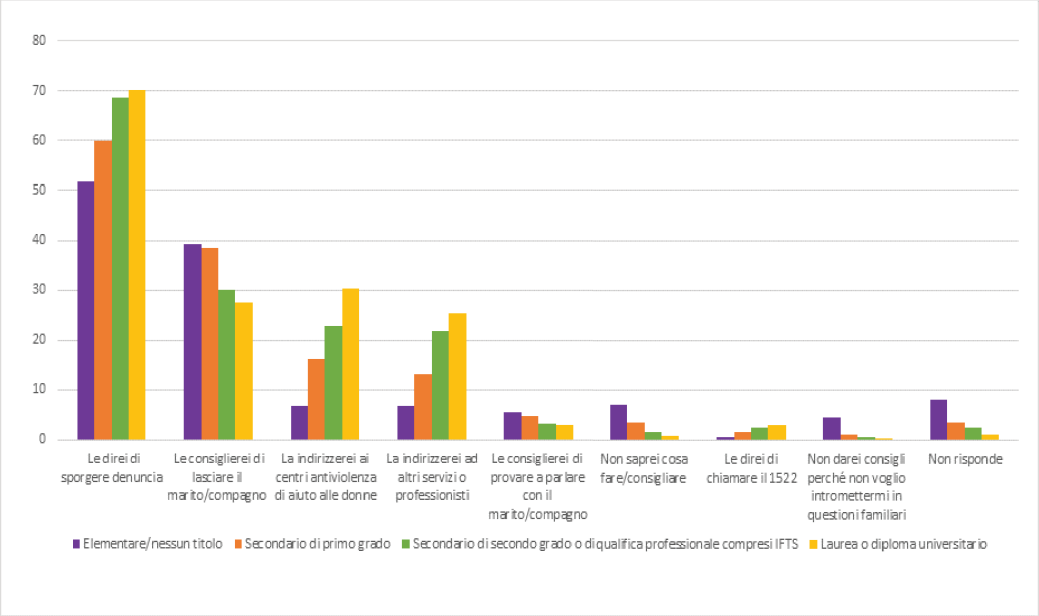
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.7.10 Opinioni espresse da adulti di 18-74 anni sul consiglio di sporgere denuncia nel caso sapessero della violenza subita da una donna da parte del marito/compagno per sesso e per età. Anno 2018.



Fonte: ISTAT

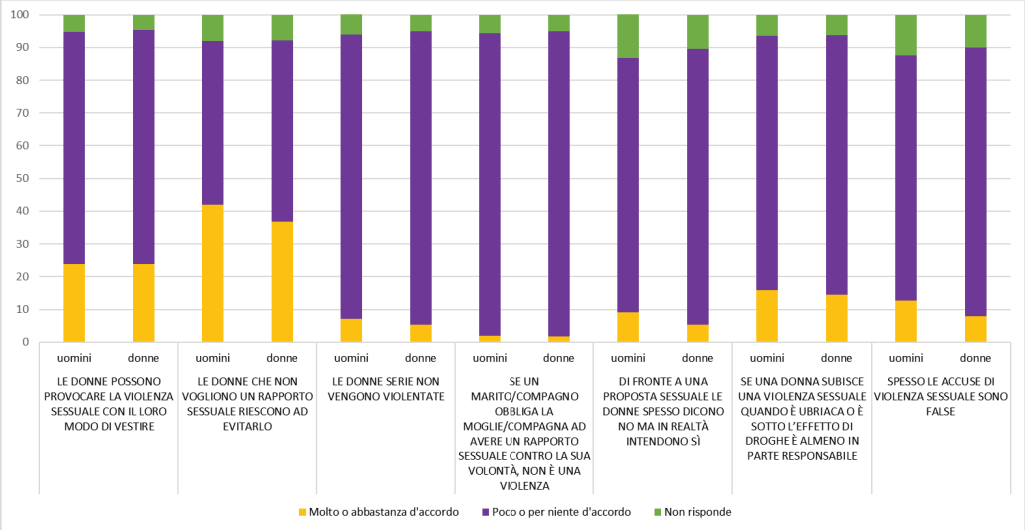
Figura 1.7.11 Opinioni espresse da adulti di 18-74 anni su cosa farebbero nel caso conoscessero una donna che ha subito violenza dal marito/compagno per grado di istruzione. Anno 2018.



Fonte: ISTAT

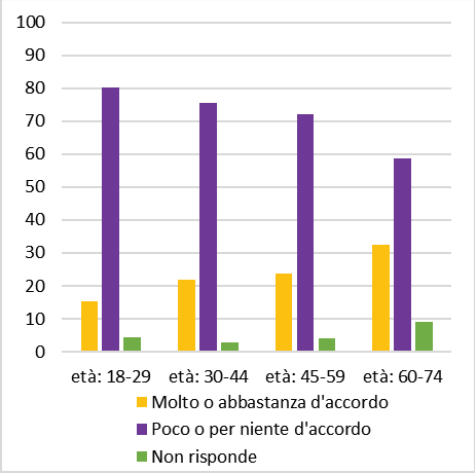
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.7.12 Percentuale di adulti di 18-74 anni per grado di accordo con alcuni stereotipi sulla violenza sessuale. Anno 2018.



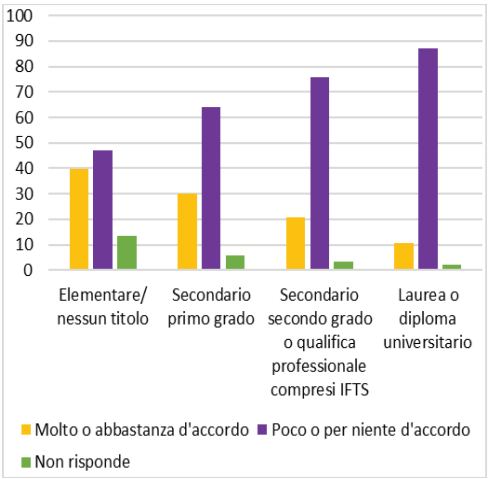
Fonte: ISTAT

Figura 1.7.13 Percentuale di chi pensa che le donne possano provocare la violenza sessuale con il loro modo di vestire, per età. Anno 2018.



Fonte: ISTAT

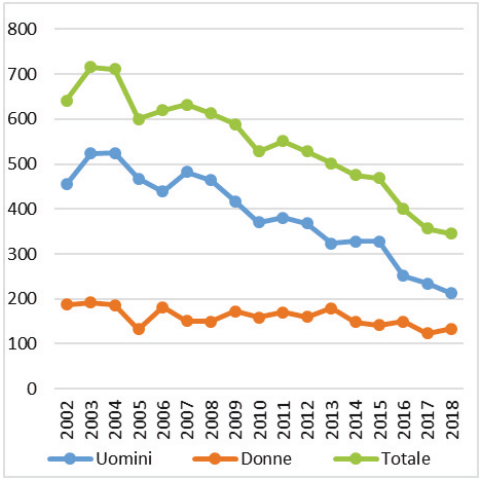
Figura 1.7.14 Percentuale di chi pensa che le donne possano provocare la violenza sessuale con il loro modo di vestire, per titolo di studio. Anno 2018.



Fonte: ISTAT

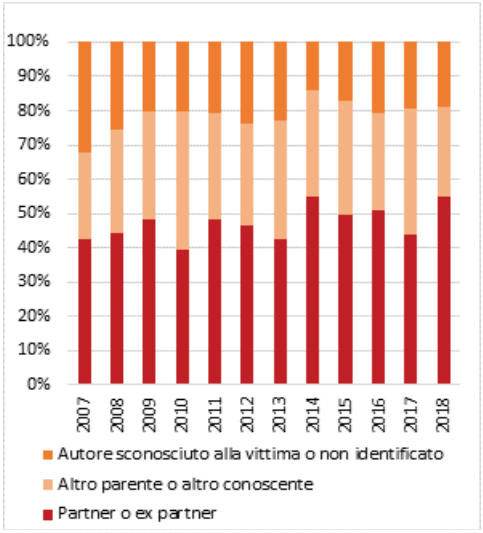
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.7.15 Vittime di omicidio volontario per sesso della vittima. Anni 2003 - 2018.



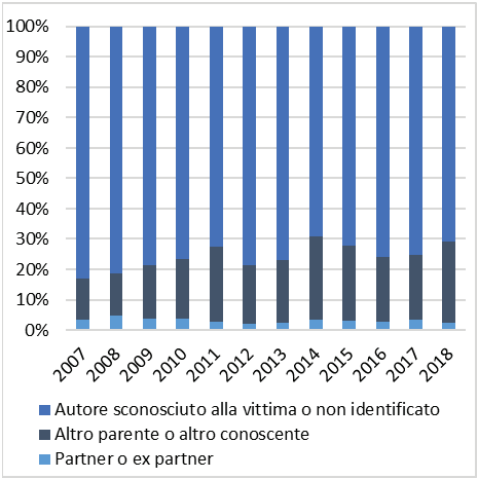
Fonte: ISTAT, Ministero dell'Interno.

Figura 1.7.16 Autori degli omicidi di donne per relazione con la vittima. Anni 2007 – 2018.



Fonte: ISTAT, Ministero dell'Interno.

Figura 1.7.17 Autori degli omicidi di uomini per relazione con la vittima. Anni 2007 – 2018.

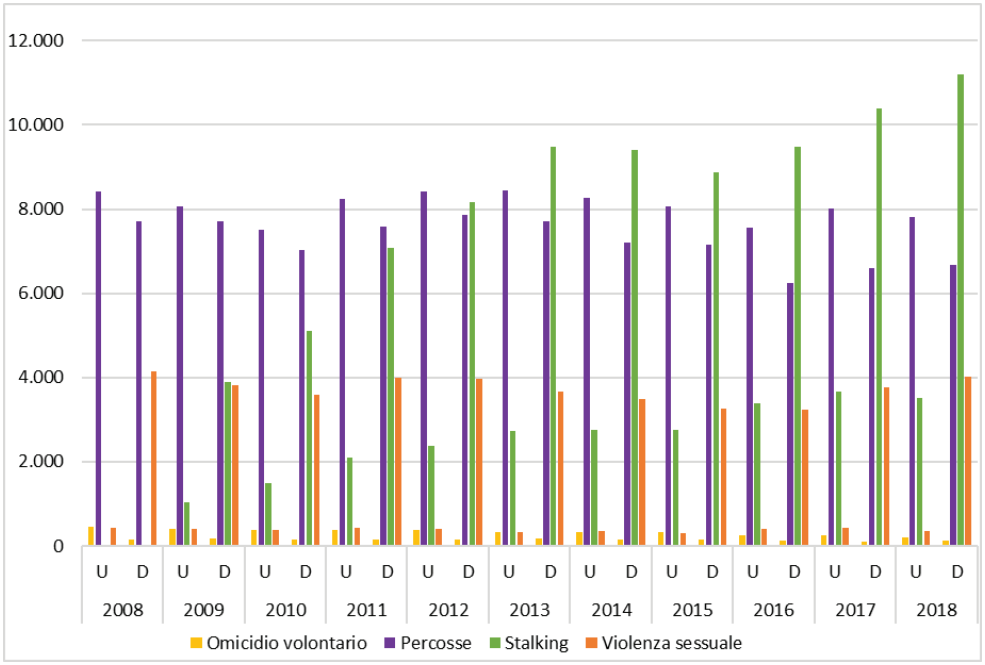


Fonte: ISTAT, Ministero dell'Interno

.

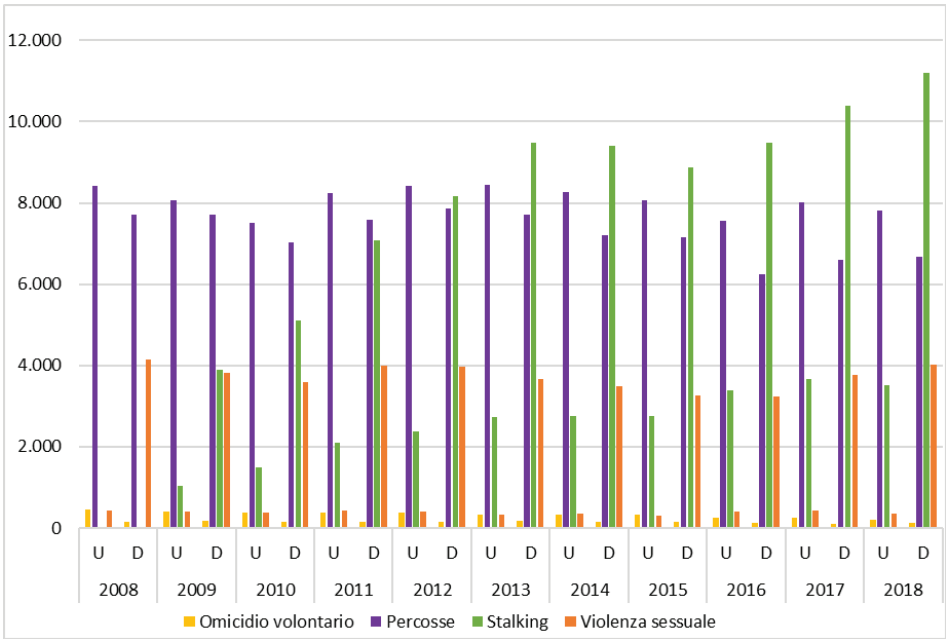
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.7.18 Vittime di delitto per tipo di reato e per genere. Anni 2008 – 2018.



Fonte: ISTAT, Delitti denunciati all'autorità giudiziaria da Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri e Guardia di Finanza

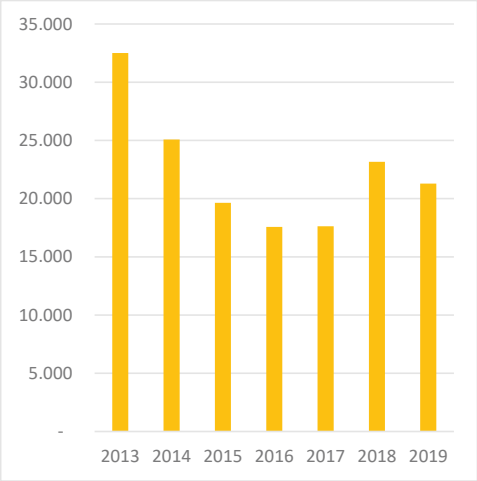
Figura 1.7.19 Autori dei delitti denunciati/arrestati dalle forze di polizia per tipo di reato e per genere. Anni 2008 – 2018.



Fonte: ISTAT, Delitti denunciati all'autorità giudiziaria da Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri e Guardia di Finanza

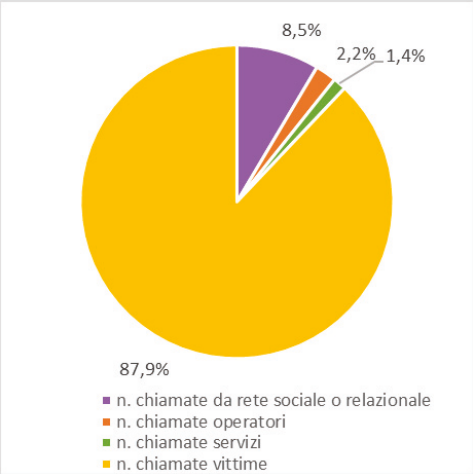
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.7.20 Numero delle chiamate valide al numero verde per anno. Anni 2013 – 2019.



Fonte: Elaborazioni ISTAT su dati Dipartimento Pari Opportunità- PCM, 2019.

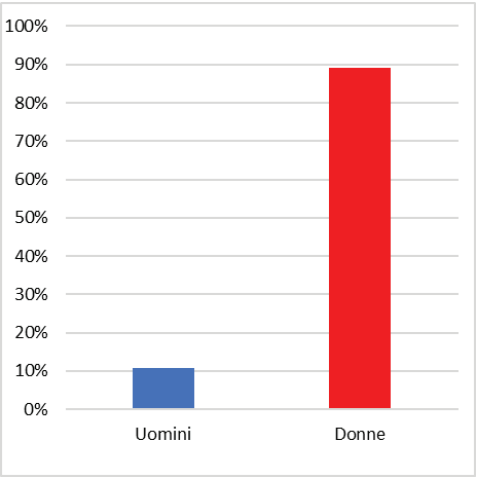
Figura 1.7.21 Tipologia di utenza che si rivolge al numero verde. Anni 2013 – 2019*.



**dati fino a settembre 2019*

Fonte: Elaborazioni ISTAT su dati Dipartimento Pari Opportunità- PCM, 2019

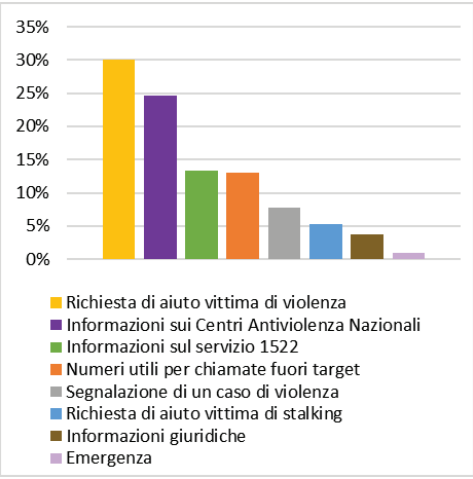
Figura 1.7.22 Percentuale delle chiamate al numero verde per genere. Anni 2013 – 2019*.



**dati fino a settembre 2019*

Fonte: Elaborazioni ISTAT su dati Dipartimento Pari Opportunità- PCM, 2019.

Figura 1.7.23 Principali motivi di chiamate al numero verde. Anni 2013-2019*

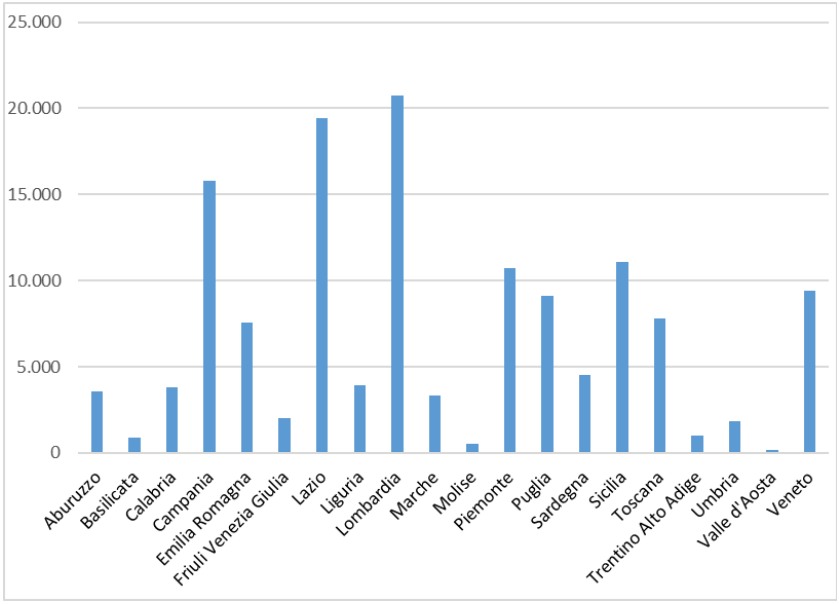


**dati fino a settembre 2019*

Fonte: Elaborazioni ISTAT su dati Dipartimento Pari Opportunità- PCM, 2019

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

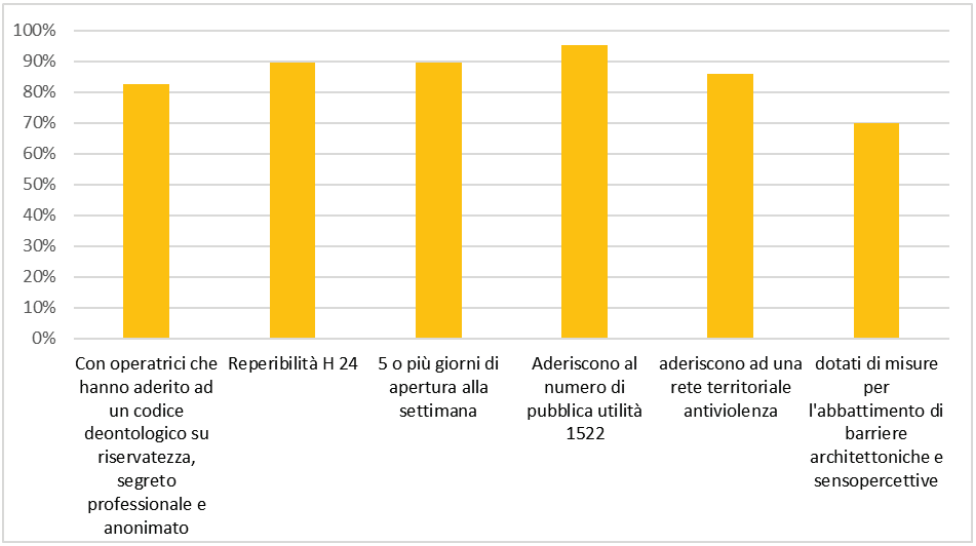
Figura 1.7.24 Chiamate per anno e per provenienza geografica (valori assoluti, su scala percentuale) (periodo 2013 – 2019*)



**dati fino a settembre 2019*

Fonte: Elaborazioni ISTAT su dati Dipartimento Pari Opportunità- PCM, 2019.

Figura 1.7.25 Alcune caratteristiche dei centri antiviolenza riconosciuti dall'Intesa Stato-Regioni. Anno 2017



Fonte: indagine CNR - IRPPS

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 1.7.1 Ricognizione delle domande di congedo indennizzato pervenute presso le sedi del territorio. Anni 2016-2019.

REGIONE	N. domande pervenute nel 2016	N. domande pervenute nel 2017	N. domande pervenute nel 2018	N. domande pervenute nel 2019
ABRUZZO	0	1	1	10
BASILICATA	0	0	0	0
CALABRIA	0	3	2	2
CAMPANIA	2	1	3	25
EMILIA ROMAGNA	19	37	32	45
FRIULI VENEZIA GIULIA	0	17	18	82
LAZIO	0	21	26	121
LIGURIA	1	2	3	11
LOMBARDIA	8	23	38	85
MARCHE	1	3	5	9
MOLISE	0	0	0	0
PIEMONTE	7	9	8	126
PUGLIA	0	1	4	27
SARDEGNA	1	2	0	4
SICILIA	0	6	0	6
TOSCANA	5	14	29	29
TRENTINO ALTO ADIGE	3	8	7	21
UMBRIA	0	0	9	22
VALLE d'AOSTA	0	0	0	0
VENETO	3	11	31	42
TOTALE	**50**	**159**	**216**	**667**

Fonte: INPS

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

1.8 Salute, stile di vita e sicurezza

Temi come la salute e la sicurezza non sono del tutto neutrali al genere. Gli uomini e le donne, pur essendo generalmente soggetti alle medesime patologie, possono presentare sintomi, progressione di malattie e risposta ai trattamenti diversi tra loro. Possono, inoltre, avere una maggiore o minore propensione ad assumere comportamenti di rischio per la salute o che influenzano la qualità della vita. In base ai comportamenti assunti, alcuni fenomeni che rilevano per la sicurezza degli individui, come quella collegata all'incidentalità stradale e domestica, vedono una maggiore o minore frequenza a seconda del genere. In questi settori le politiche pubbliche concentrano una parte degli sforzi proprio sui comportamenti degli individui, per cercare di promuovere stili di vita più sani e sicuri e tenere conto nel disegno di tali politiche delle differenze di genere può essere rilevante per conseguire migliori risultati.

La **speranza di vita** alla nascita è nel 2019 pressoché uguale all'anno precedente, attestandosi su un numero medio di anni pari a 81 per gli uomini e 85,3 per le donne. La differenza a favore delle donne è andata diminuendo nell'ultimo decennio di anno in anno (era 5,1 anni nel 2009 e 4,3 anni nel 2018 così come nel 2019), per via di un miglioramento più marcato per il genere maschile (Figura 1.8.1). Analogamente, il **tasso di mortalità infantile**, che indica i decessi nel primo anno di vita per 1.000 nati vivi residenti, ha visto un'evoluzione positiva per entrambi i generi passando negli anni dal 2006 al 2017, dal 3,8 al 2,9 per gli uomini e dal 3 al 2,6 per le donne con conseguente riduzione anche del divario di genere a favore delle donne (da 0,8 a 0,3 punti) (Figura 1.8.2). Entrambi gli indicatori esprimono, in estrema sintesi, una valutazione della situazione sanitaria, economica, ambientale e sociale della popolazione.

Se in termini di mera quantità, le donne hanno un vantaggio strutturale, quando si cerca di tenere conto anche della qualità della vita, attraverso una valutazione soggettiva dello stato di salute, la situazione tuttavia si inverte. La **speranza di vita in buona salute**[343] ossia il numero medio di anni che alla nascita un individuo può aspettarsi di vivere in buona salute, se nel corso della sua esistenza futura fosse esposto ai rischi di malattia e morte osservati nel suo anno di nascita, è leggermente aumentata per tutti dal 2009 al 2019. Per gli uomini da 57,7 anni nel 2009 si è passati a 59,7 anni nel 2019, mentre per le donne da 55,1 anni si raggiungono i 57,5 anni nel 2019, circa due in meno degli uomini.

Analoghe differenze di genere si registrano osservando la popolazione più anziana. **La speranza di vita a 65 anni** è più alta per le donne di 3,2 anni nel 2019 (pari a 22,5 anni per le donne e 19,3 per gli uomini), mentre la differenza del**la speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni**, un indicatore che tiene quindi conto delle condizioni di salute, è molto ridotta ed è soprattutto a favore degli uomini (10,0 anni per gli uomini e 9,8 anni per le donne nel 2018) (Figure 1.8.4 – 1.8.5).

[343] 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. La stima del numero di anni vissuti in buona salute viene effettuata utilizzando il metodo di Sullivan, che prevede un riproporzionamento del totale degli anni vissuti alle diverse età, calcolati attraverso le *Tavole di mortalità della popolazione italiana*, sulla base della quota di persone che hanno dichiarato di sentirsi bene o molto bene al quesito sulla salute percepita rilevato mediante l'Indagine dell'Istat "*Aspetti della vita quotidiana*".

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Poiché la salute mentale[344], oltre alla condizioni fisiche, contribuisce alla possibilità di godere della propria vita, appare rilevante comprendere se vi siano rilevanti differenze di genere in tal senso. **L'indice della salute mentale**, utilizzato anche in ambito europeo, varia tra 0 e 100 e indica uno stato di disagio psicologico tanto più si allontana da 100. È calcolato dall'Istat come sintesi dei punteggi totalizzati da ciascun individuo di 14 anni e più a quesiti relativi all'ansia, alla depressione, alla perdita di controllo comportamentale o emozionale e al benessere psicologico. Nel 2016 l'indice evidenziava un valore medio di 68,1 punti, con una differenza a sfavore del genere femminile di circa 3,6 punti (69,9 per gli uomini e 66,3 per le donne). Nel 2017 si vede un lieve peggioramento del benessere psicologico: l'indice è pari a 67,5 punti, ma al contempo si registra una riduzione del divario di genere di 3,3 punti (69,2 per gli uomini e 65,9 per le donne). Nel 2019, il divario di genere sale a 3,7 punti (70,3 per gli uomini e 66,6 per le donne) (Tavola 1.8.6).

Sotto i diversi profili osservati, si nota che il vantaggio delle donne in termini di durata di vita (diminuita comunque negli anni) diventa uno svantaggio quando si considerano anche le condizioni di salute (ad esempio le limitazioni nelle attività), comprese quelle di salute mentale, e la percezione soggettiva di salute. Tale svantaggio non sembra tuttavia derivare da uno stile di vita più rischioso per la salute in termini, per esempio, di peso, alimentazione, utilizzo di sostanze nocive. Ad eccezione della sedentarietà, infatti, sono gli uomini ad assumere più frequentemente stili di vita dannosi per la salute.

La **percentuale di adulti in sovrappeso o obesi**[345] dai 18 anni in poi è nettamente superiore per il genere maschile rispetto al genere femminile: nel 2019 il valore è pari a 53,9 per cento per gli uomini a fronte di 36,4 per cento per le donne e questa elevata differenza si riscontra anche negli anni precedenti (Figura 1.8.7). Analogamente, essere **sottopeso** può essere un fattore di rischio per la salute; in questo caso, si tratta di un fenomeno prevalentemente femminile e i livelli sono meno pronunciati rispetto al fenomeno del sovrappeso. Nel 2019 solo lo 0,8 per cento dei maschi maggiorenni è sottopeso mentre per il genere femminile la percentuale arriva al 5,1 per cento (Tavola 1.8.1). Tale fenomeno sembrerebbe anche in relazione con il livello di istruzione in quanto si osserva un più alta percentuale di donne sottopeso con l'aumento del titolo di studio: il fenomeno raggiunge il 7,7 per cento tra le laureate (o in possesso di titoli ancora superiori). Nel caso degli uomini, invece, l'incidenza delle persone sottopeso non sembra essere correlata con il livello di istruzione. Al contempo, le donne appaiono più propense a avere una **corretta alimentazione**, quando tale fenomeno viene misurato come la proporzione di persone di 3 anni e più che consumano quotidianamente almeno 4 porzioni di frutta e/o verdura sul totale. Tale indicatore, con valori abbastanza costanti negli anni e in lieve calo nel 2019, evidenzia infatti una differenza di genere a favore delle donne: nel 2019 esso è pari a circa il 20,1 per cento per le donne contro il 15,1 per cento per gli uomini (Figura 1.8.8).

Altri fattori di rischio sono rappresentati dal fumo, dall'alcol e dalla sedentarietà. Sono soprattutto uomini gli individui con età pari o superiore a 14 anni **che fumano abitualmente.** Nell'ultimo decennio dal 2009 al 2019 si assiste a una riduzione delle abitudini al fumo più rapida per gli uomini che per le donne. Nel 2009 il 28,7 per cento della popolazione maschile dichiarava di fumare, nel

[344] L'Organizzazione Mondiale della Sanità (*World Health Organization*) nel *Mental Health Action Plan 2013-2020*, afferma che "una buona salute mentale consente agli individui di realizzarsi, di superare le tensioni della vita di tutti i giorni, di lavorare in maniera produttiva e di contribuire alla vita della comunità".

[345] La soglia di sovrappeso è individuata facendo riferimento all'indice di massa corporea definito dalla classificazione dell'Organizzazione mondiale della sanità. L'eccesso di peso fa parte dei 12 indicatori "di benessere equo e sostenibile (BES)" che l'Italia ha inserito stabilmente nel ciclo di bilancio e nelle valutazioni previsive delle azioni programmatiche del Governo, oltre alla crescita economica (cfr. articolo 14 della legge 4 agosto 2016, n. 163). Sono, inoltre, monitorati in un apposito allegato al Documento di economia e finanza.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

2019 il dato è sceso al 22,5 per cento mentre per la popolazione femminile la riduzione è molto più limitata: dal 17,3 per cento del 2009 al 15,2 per cento del 2019 (Figura 1.8.9). Analogamente, dal 2009 al 2019 si osserva una riduzione complessiva anche del consumo di alcol più intensa per gli uomini che per le donne, anche se i comportamenti a rischio legati al consumo di alcol sono molto più frequenti tra gli uomini. In particolare, nel 2009 il 29,2 per cento degli uomini **presentava almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol** a fronte dell'11,9 per cento delle donne. Nel 2019 il consumo di alcol si è ridotto fino a raggiungere livelli del 22,3 per cento per il genere maschile e 9,5 per cento per quello femminile (Figura 1.8.10).

Le **persone che dichiarano di non svolgere alcuna attività fisica** rappresentano sempre una quota elevata della popolazione. Negli ultimi anni questa percentuale è andata diminuendo, attestandosi in media sul valore del 34 per cento nel 2019 (a fronte del 42,2 per cento nel 2009). Anche questa dimensione presenta significative differenze di genere. La sedentarietà è più frequente tra le donne, anche se il divario di genere va riducendosi nel tempo: nel 2009 il 37,4 per cento degli uomini dichiarava di non svolgere alcuna attività fisica a fronte del 46,7 per cento delle donne, mentre nel 2019 le percentuali si attestano rispettivamente al 31,2 e al 36,9 per cento (Figura 1.8.11).

Il **tasso di mortalità per tumori per 10.000 residenti**, come causa iniziale del decesso e standardizzato all'interno della fascia di età 20-64 anni, è diminuito nel corso dell'ultimo decennio grazie anche a un maggiore ricorso alla prevenzione. Dal 2006 al 2016 passa dal 12,7 al 9,6 per gli uomini e dal 8,8 a 7,7 per le donne evidenziando un miglioramento più rapido per gli uomini che per le donne. Nel 2017 il valore del tasso scende ulteriormente per gli uomini (9,3) e rimane costante per le donne (7,7) (Figura 1.8.12).

Alcuni elementi di valutazione sul rapporto che le donne hanno con la prevenzione sono desumibili dai dati concernenti **coloro che effettuano i test di *screening* avviati tramite appositi programmi pubblici di prevenzione[346].** Nel caso dei test per la prevenzione del **carcinoma alla mammella** le adesioni sono in calo tra il 2015 e il 2018 in tutte le aree geografiche considerate. L'adesione all'invito si riduce lievemente nel Nord dal 63 al 62 per cento (tra il 2016-2017 e il 2018). Lo stesso si riscontra anche al Centro dal 56 per cento nel biennio 2014-2015, al 53 per cento in quello 2016-2017 e nel 2018, evidenziando inoltre un'adesione sempre inferiore a quella del Nord. Al Sud e nelle Isole, la percentuale di adesione è ancora più bassa del resto dell'Italia, con un andamento altalenante negli anni e pari al 38 per cento nel 2018 (Figura 1.8.13). In relazione ai programmi di **prevenzione del carcinoma della cervice uterina,** tra il 2015 e il 2018 il numero delle donne che aderisce al programma di screening è in riduzione da circa 1,7 a circa 1,6 milioni; allo stesso tempo la percentuale di donne che ha aderito all'invito (incluse le donne con età inferiore ai 25 anni e superiore ai 64 anni) sul totale delle persone invitate in età target (25-64 anni) è sempre in riduzione (dal 41,5 per cento nel 2015 al 39,6 per cento nel 2018) (Figura 1.8.14). Guardando, invece, **ai programmi che riguardano la salute del colon retto, per uomini e donne,** si rileva come dal 2015 al 2018 il numero complessivo delle persone invitate ad effettuare lo *screening* in una struttura pubblica è aumentato (da circa 5,3 milioni a circa 5,9 milioni) mentre la percentuale di individui che hanno effettuato test di screening di primo livello sul totale delle persone invitate in età target (50 - 69 anni) è scesa leggermente dal 43 al 40 per cento (Figura 1.8.15). Con riferimento al 2018, la partecipazione al programma cresce con l'aumento dell'età ed è maggiore per il genere femminile in tutte le fasce di età considerate. La percentuale di adesione al programma raggiunge il 50 per cento per le donne in età compresa tra i 60 e i 64 anni; mentre per gli uomini raggiunge il 49 per

[346] Osservatorio Nazionale Screening, (2019) "Rapporto 2019" https://www.osservatorionazionalescreening.it/content/rapporto-2019

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

cento nella fascia di età 65-69 anni. Il divario di genere è in diminuzione solo a partire dai 60 anni e raggiunge il valore più basso (2 punti percentuali) solo nella fascia di età 65-69 anni (Figura 1.8.16).

Nel campo della prevenzione sanitaria, un altro indicatore di rilievo è rappresentato dal numero delle **nuove diagnosi di HIV *late presenter,*** confrontato con il totale di soggetti con nuova diagnosi di HIV. Si condierano *late presenter* le diagnosi effettuate a pazienti con un livello di linfociti 4 (CD4) inferiore a 350. Un CD4 inferiore a 350 rappresenta il livello di guardia al di sotto del quale l'avvio del trattamento terapeutico è obbligatorio. Tra il 2008 e il 2017, il rapporto tra il numero di nuove diagnosi di HIV *late presenter* e il numero delle diagnosi con CD4 aumenta leggermente, passando da una percentuale del 51 per cento del 2008 per gli uomini e del 56,96 per cento per le donne, al 56,51 per cento per gli uomini e 59,57 per cento per le donne del 2017 donne (Tavola 1.8.2).

Grazie alla collaborazione avviata con il Ministero della Salute per la prima volta vengono presentate in questa Relazione alcune elaborazioni per genere sull'**assistenza ospedaliera e extra-ospedaliera (Riquadro I.VIII.I).** Successivi approfondimenti da effettuare, proseguendo l'avvio di questa proficua collaborazione istituzionale, permetteranno di fornire in futuro ulteriori elementi conoscitivi utili ad ampliare la conoscenza di questa importante area delle politiche pubbliche.

Riquadro I.VIII.I - Differenze di genere nei tassi di ospedalizzazione e nel ricorso ad alcuni servizi sanitari extra-ospedalieri

I tassi di ospedalizzazione sono una misura sintetica del ricorso ai servizi ospedalieri da parte della popolazione[347]. Si caratterizzano per tipo di attività (acuta, riabilitazione, lungodegenza) e per regime di ricovero (ordinario o diurno). L'incidenza degli acuti per regime ordinario varia dal 71 al 74 per cento nel periodo considerato, e dal 21 al 23 per cento per acuti in regime diurno, con lievi differenze di genere. L'incidenza delle dimissioni per riabilitazioni e lungodegenza appare invece residuale e indifferente al genere.

Tavola I.VIII.I.1 - Tassi di ospedalizzazione per tipo attività, regime di ricovero e genere (per 1.000 abitanti) - Anni 2015-2018

ITALIA	ACUTI				RIABILITAZIONE				LUNGODEGENZA	
	Regime ordinario		Regime diurno		Regime ordinario		Regime diurno			
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2015	0,72	0,71	0,23	0,23	0,04	0,04	0,00	0,00	0,01	0,01
2016	0,72	0,72	0,23	0,23	0,04	0,04	0,00	0,00	0,01	0,01
2017	0,73	0,73	0,21	0,22	0,04	0,04	0,00	0,00	0,01	0,01
2018	0,74	0,73	0,21	0,21	0,04	0,04	0,00	0,00	0,01	0,01

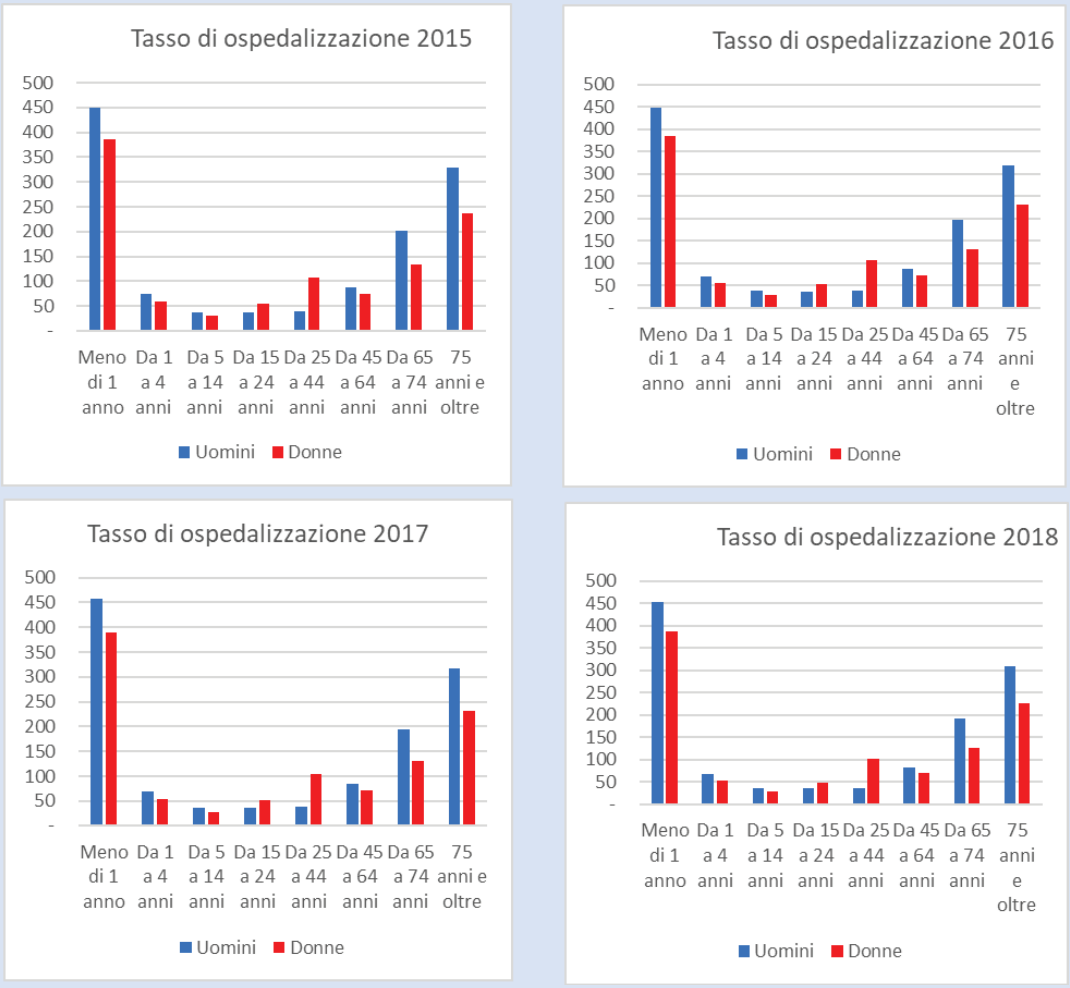
Le dimissioni da reparti **per acuti in regime ordinario** costituiscono la componente maggiore dei ricoveri ospedalieri. I dati includono le dimissioni da strutture ospedaliere pubbliche e private accreditate, ossia le dimissioni dalle strutture che operano nell'ambito del Servizio sanitario. Il tasso di ospedalizzazione in regime ordinario per acuti presenta **un andamento decrescente negli ultimi anni, per entrambi i generi, seppure con minore intensità per le femmine**. Il valore annuale del tasso di ospedalizzazione per genere presenta **valori maggiori per le femmine in quasi tutte le regioni,** con pochissime eccezioni quali, nel 2018, Valle d'Aosta, Liguria e Abruzzo.

[347] I dati derivano dalle Schede di dimissione ospedaliera (SDO), appositamente rielaborati per genere, oltre che per altre variabili, dal Ministero della Salute.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Sempre nell'ambito dell'ospedalizzazione per acuti in regime ordinario**, i valori massimi si presentano per la classe di età inferiore a un anno, per entrambi i gener**i. La distribuzione del tasso per fasce d'età evidenzia come le femmine ricorrano più dei maschi all'assistenza ospedaliera nelle classi di età 15-24 e 25-44 anni, che corrisponde al periodo biologicamente procreativo per le donne. Nelle altre classi di età il tasso di ospedalizzazione è più elevato per i maschi.

Figura I.VIII.I.1. Tasso di ospedalizzazione per fasce di età e sesso (per 1.000 abitanti) - attività per acuti in regime ordinario. Anni 2015-2018



I **servizi psichiatrici** fanno parte della rete extra-ospedaliera. L'incidenza degli utenti trattati[348] è un indicatore chiave per comprendere l'accessibilità dei servizi di salute mentale e la loro capacità

[348] I dati provengono dal Sistema Informativo per la Salute Mentale (SISM), che costituisce, dal 2010, la più ricca fonte di informazioni a livello nazionale inerenti agli interventi sanitari e socio-sanitari dell'assistenza rivolta a persone adulte con problemi psichiatrici e alle loro famiglie. La prevalenza trattata in un determinato anno è data dal numero di pazienti con almeno un contatto nell'anno con le strutture dei Dipartimenti di Salute Mentale e le Strutture Private accreditate. In questo contesto il riferimento è agli utenti trattati nei servizi psichiatrici. Bisogna tenere conto del fatto che una quota di persone con disagio psichico non si rivolge ai servizi specialistici ma in parte viene trattata nella medicina di base o in ambito privato ed in parte rimane fuori dal sistema sanitario.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

attrattiva. I **tassi degli utenti dei servizi psichiatrici per gruppo diagnostico evidenziano importanti differenze legate al genere**. I tassi relativi ai disturbi schizofrenici, ai disturbi di personalità, ai disturbi da abuso di sostanze e al ritardo mentale sono maggiori nel sesso maschile rispetto a quello femminile, mentre l'opposto avviene per i disturbi affettivi, nevrotici e depressivi. In particolare per la depressione il tasso degli utenti di sesso femminile è più di una volta e mezzo rispetto a quello del sesso maschile: per il 2017 il 29,2 per 10.000 abitanti nei maschi e il 48,3 per 10.000 abitanti nelle femmine, per 2018 ad esempio il 29,2 per 10.000 abitanti nei maschi e il 48,6 per le femmine).

Tavola I.VIII.I.2 - Prevalenza degli utenti trattati nei servizi psichiatrici per gruppo diagnostico - tassi per 10.000 abitanti

Anno	Genere	Alcolismo e tossicomanie	Altri disturbi psichici	Assenza di patologia psichiatrica	Demenze e disturbi mentali organici	Depressione	Diagnosi in attesa di definizione
2015	Uomini	3,7	5,7	-	5,9	26,6	27,9
	Donne	1,2	9,2	-	7,3	47,3	25,0
	TOTALE	**2,4**	**7,5**	**-**	**6,6**	**37,4**	**26,4**
2016	Uomini	4,0	6,6	-	5,8	28,0	25,9
	Donne	1,2	10,4	-	7,2	47,0	23,9
	TOTALE	**2,6**	**8,6**	**-**	**6,5**	**37,9**	**24,9**
2017	Uomini	4,4	7,1	6,7	6,0	29,2	16,7
	Donne	1,3	11,3	4,7	7,6	48,3	16,9
	TOTALE	**2,8**	**9,3**	**5,7**	**6,8**	**39,2**	**16,8**
2018	Uomini	4,2	8,0	7,3	6,4	29,2	13,0
	Donne	1,2	12,7	4,6	8,2	48,6	13,3
	TOTALE	**2,7**	**10,5**	**5,9**	**7,3**	**39,3**	**13,2**

Anno	Genere	Disturbi della personalità e del comportamento	Mania e disturbi affettivi bipolari	Ritardo mentale	Schizofrenia e altre psicosi funzionali	Sindromi nevrotiche e somatoformi	Totale
2015	Uomini	11,3	10,5	4,8	36,2	18,9	**151,6**
	Donne	10,0	13,1	3,1	25,9	24,5	**166,6**
	TOTALE	**10,6**	**11,9**	**3,9**	**30,8**	**21,8**	**159,4**
2016	Uomini	11,9	10,9	5,2	37,7	18,4	**154,4**
	Donne	10,4	13,3	3,3	26,5	23,8	**167,0**
	TOTALE	**11,1**	**12,2**	**4,2**	**31,9**	**21,2**	**160,9**
2017	Uomini	12,8	12,8	5,9	42,8	**19,2**	**163,8**
	Donne	11,3	15,6	3,8	29,3	**24,5**	**174,5**
	TOTALE	**12,0**	**14,3**	**4,8**	**35,8**	**22,0**	**169,4**
2018	Uomini	12,8	12,4	6,2	41,0	**19,7**	**160,1**
	Donne	11,4	15,1	4,1	27,8	**25,3**	**172,5**
	TOTALE	**12,1**	**13,8**	**5,1**	**34,1**	**22,6**	**166,6**

Fonte: NSIS - Sistema informativo salute mentale (SISM)

Anche i **servizi destinati alla tossicodipendenza** sono extra-ospedalieri ed evidenziano **un'utenza fortemente differenziata per genere.** Si registra un aumento del ricorso a tali servizi nel quadriennio

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

2015-2018 soprattutto da parte del genere maschile, seppur con una diminuzione nel 2017 legata alla dipendenza da oppioidi. A parte tale specifica situazione, la ripartizione tra generi appare stabile nel periodo in esame con i maschi che assorbono una quota pari all'86 per cento del ricorso alle prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale e le femmine il rimanente 14 per cento. Aumentano, tuttavia, più rapidamente le femmine che ricorrono a tali servizi (+4,8 per cento) rispetto ai maschi (+3,8 per cento) negli ultimi anni.

Tavola I.VIII.I.3. Utenti dei servizi destinati alla tossicodipendenza per genere

Anno	Valori assoluti			Composizione %	
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
2015	105.761	17.346	123.107	85,9%	14,1%
2016	108.083	17.789	125.872	85,9%	14,1%
2017	103.716	17.083	120.799	85,9%	14,1%
2018	109.793	18.182	127.975	85,8%	14,2%

Sulla media quadriennale, risulta prevalente la dipendenza da cocaina (con il 90,3 per cento) e da cannabinoidi (con l'89,5 per cento) per gli uomini, mentre per il le donne le dipendenze prevalenti sono quelle da ipnotici e sedativi (con il 45,2 per cento) e le altre dipendenze (con il 38,8 per cento).

Tavola I.VIII.I.4 Utenti dei servizi destinati alla tossicodipendenza per genere e per categoria di sostanza – composizione percentuale

Categoria Sostanza	gneere	2015	2016	2017	2018	Media quadriennale
Oppiacei	Uomini	84,6%	84,5%	84,3%	84,6%	84,5%
	Donne	15,4%	15,5%	15,7%	15,4%	15,5%
Cocaine	Uomini	90,9%	90,8%	90,3%	89,4%	90,3%
	Donne	9,1%	9,2%	9,7%	10,6%	9,7%
Stimolanti	Uomini	78,1%	77,0%	77,9%	76,1%	77,3%
	Donne	21,9%	23,0%	22,1%	23,9%	22,7%
Ipnotici e sedativi	Uomini	58,6%	51,7%	55,6%	53,5%	54,8%
	Donne	41,4%	48,3%	44,4%	46,5%	45,2%
Allucinogeni	Uomini	75,6%	75,6%	74,4%	72,6%	74,4%
	Donne	24,4%	24,4%	25,6%	27,4%	25,6%
Inalanti volatili	Uomini	100,0%	81,8%	91,7%	80,0%	87,5%
	Donne	0,0%	18,2%	8,3%	20,0%	12,5%
Cannabinoidi	Uomini	89,7%	89,6%	89,4%	89,2%	89,5%
	Donne	10,3%	10,4%	10,6%	10,8%	10,5%
Altre dipendenze	Uomini	61,3%	59,8%	62,6%	61,0%	61,2%
	Donne	38,7%	40,2%	37,4%	39,0%	38,8%
Totale	Uomini	85,9%	85,9%	85,9%	85,8%	85,9%
	Donne	14,1%	14,1%	14,1%	14,2%	14,1%

Il **tasso di mortalità stradale**, relativo a incidenti che hanno causato lesioni a persone, morti e/o feriti ha mostrato una dinamica complessiva di miglioramento; a fronte di 80,6 morti per milione di abitanti nel 2008 si è giunti al 51,9 nel 2019. La riduzione significativa deriva dal più elevato livello di partenza degli uomini vittime di incidenti nel 2008, che sono passati da 132,5 a 85,4 morti per milione di abitanti. Per le donne, il livello dell'indicatore è più basso e la riduzione è stata inferiore,

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

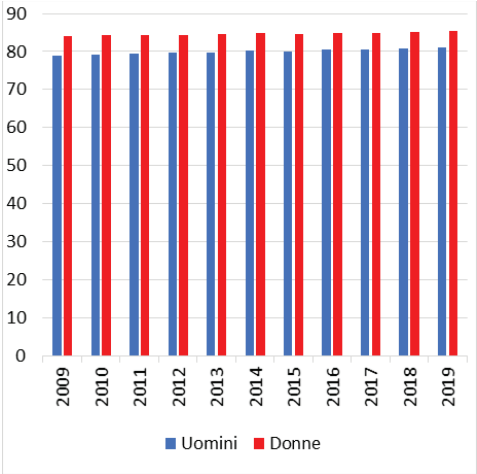
da 31,7 a 20 morti per milione di abitanti. (Figura 1.8.16). Anche l'indicatore sulla mortalità per incidenti stradali all'interno della classe di età 15-34 evidenzia sia una diminuzione negli anni che una differenza di genere (si passa da 2,6 per 10.000 residenti per gli uomini e 0,6 per le donne del 2006 a 1,1 per gli uomini e 0,2 per le donne nel 2018) (Figura 1.8.17).

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 17,6 donne su 1000 hanno avuto incidenti domestici nel 2008 a fronte di soli 9 uomini su 1000. L'andamento è altalenante nel corso degli anni e i valori rilevati nel 2019 sono di 15,6 donne su 1000 e 9,2 uomini su 1000 (Figura 1.8.18).

Osservando i dati sulle **cause di morte** provenienti dall'indagine sulle cause di morte dell'Istat possiamo osservare come esista una certa differenza di genere. Se per il genere maschile la causa principale (come causa iniziale di morte) risulta essere quella per tumori, la causa principale di morte come causa iniziale per il genere femminile è legata alle malattie del sistema circolatorio. Le figure 1.8.19 e 1.8.20 mostrano questa differenza in tutto il periodo considerato (2010-2017).

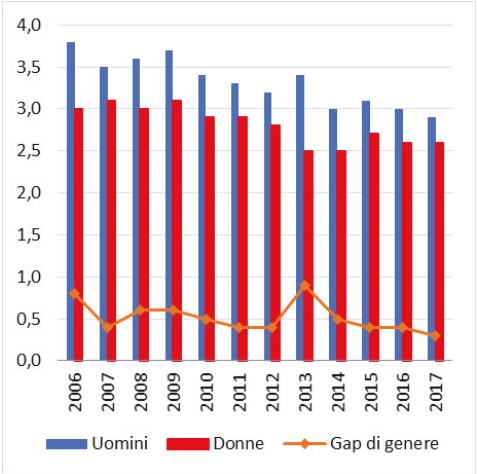
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.8.1 Speranza di vita alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2019.



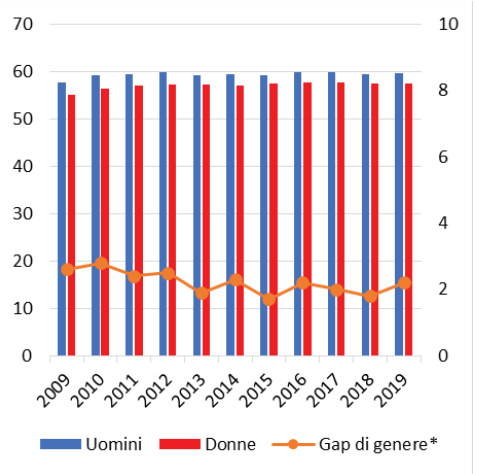
Dato 2019 provvisorio.
Fonte: Istat, Tavole di mortalità della popolazione italiana e Indagine Aspetti della vita quotidiana.

Figura 1.8.2 Mortalità infantile – decessi nel primo anno di vita per 1000 nati vivi. Anni 2006-2017.



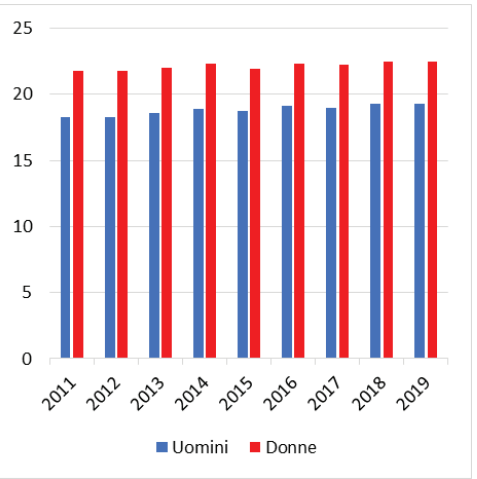
(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Fonte: Fonte: Istat, Indagine sui decessi e sulle cause di morte.

Figura 1.8.3 Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere (numero medio di anni). Anni 2009-2019.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Dato 2019 provvisorio.
Fonte: Istat, Tavole di mortalità della popolazione italiana e Indagine Aspetti della vita quotidiana.

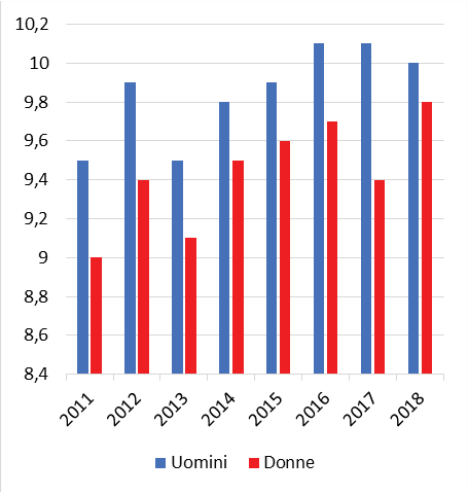
Figura 1.8.4 Speranza di vita a 65 anni (numero medio di anni). Anni 2011-2019.



Fonte: Istat, Rilevazione dei cancellati dall'anagrafe per decesso.

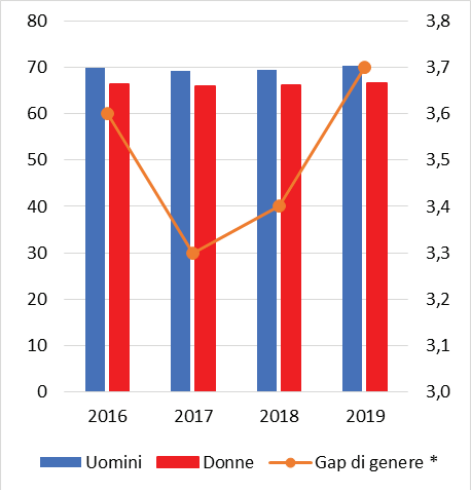
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.8.5 Speranza di vita a 65 anni senza limitazioni nelle attività (numero medio di anni). Anni 2011-2018.



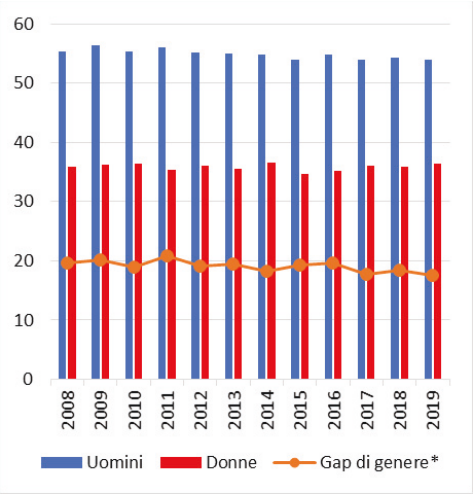
Fonte: Istat, Tavole di mortalità della popolazione italiana e Indagine Aspetti sulla vita quotidiana.

Figura 1.8.6 Indice di salute mentale per le persone di 14 anni e più (valori tra 0 e 100). Anni 2016-2019.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne
Fonte: Istat- Aspetti della vita quotidiana

Figura 1.8.7 Proporzione standardizzata di persone di 18 anni o più in sovrappeso o obese. Anni 2009-2019.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne
Fonte: Istat- Aspetti della vita quotidiana

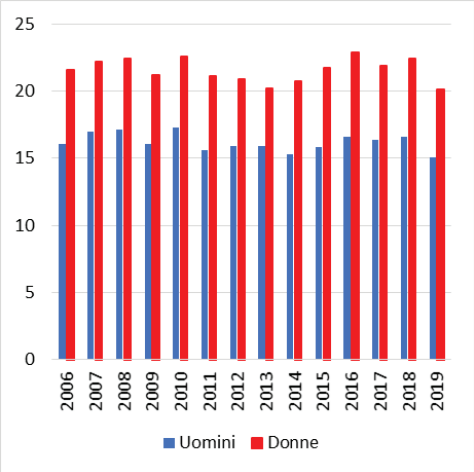
Tavola 1.8.1 Percentuale di persone sottopeso per genere e titolo di studio. Anni 2015-2019.

Anni		Licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	Licenza di scuola media	Diploma	Laurea e post-laurea	Totale
2015	Uomini	0,5%	0,7%	0,9%	0,4%	**0,7%**
	Donne	2,0%	4,3%	6,8%	7,6%	**5,2%**
2016	Uomini	0,5%	0,7%	0,6%	0,3%	**0,6%**
	Donne	2,2%	4,1%	7,1%	8,5%	**5,5%**
2017	Uomini	0,5%	0,8%	1,0%	0,4%	**0,8%**
	Donne	2,5%	4,2%	6,7%	8,2%	**5,3%**
2018	Uomini	0,5%	1,0%	0,9%	0,4%	**0,8%**
	Donne	2,5%	3,9%	6,4%	8,6%	**5,3%**
2019	Uomini	0,8%	0,7%	0,8%	0,9%	**0,8%**
	Donne	2,8%	3,7%	6,1%	7,7%	**5,1%**

Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana.

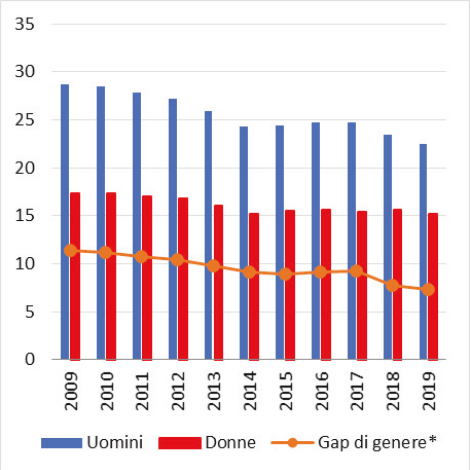
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.8.8 Proporzione standardizzata di persone di 3 anni e più che consumano quotidianamente almeno 4 porzioni di frutta e/o verdura sul totale delle persone di 3 anni e più. Anni 2006-2019.



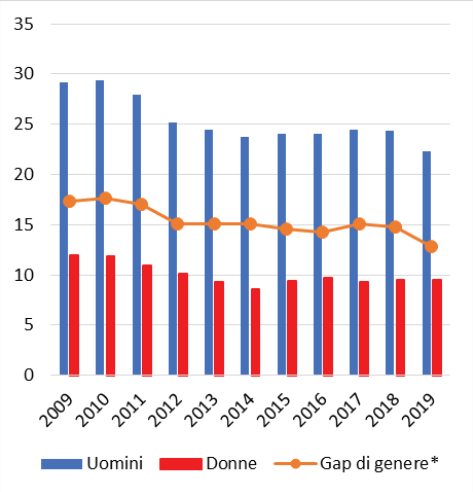
Fonte: Istat- Aspetti della vita quotidiana

Figura 1.8.9 Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che dichiarano di fumare. Anni 2009-2019.



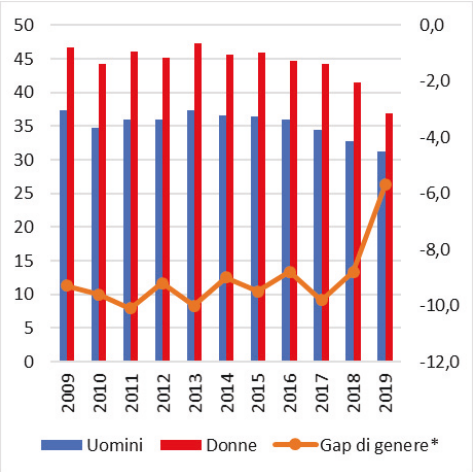
(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Fonte: Istat, Aspetti della vita quotidiana.

Figura 1.8.10 Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol per genere. Anni 2009-2019.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Fonte: Istat, Aspetti della vita quotidiana.

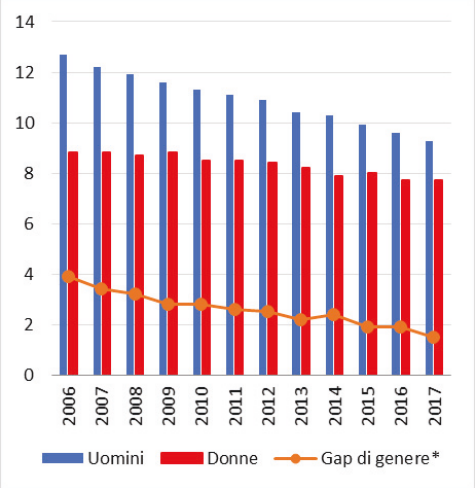
Figura 1.8.11 Proporzione standardizzata di persone che non praticano alcuna attività fisica per genere. Anni 2009-2019.



(*) 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.

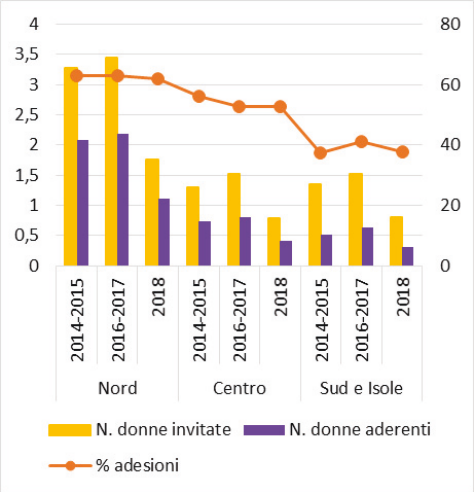
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.8.12 Tasso di mortalità per tumore nella fascia di età 20-64 anni (per 10.000 residenti). Anni 2006-2017.



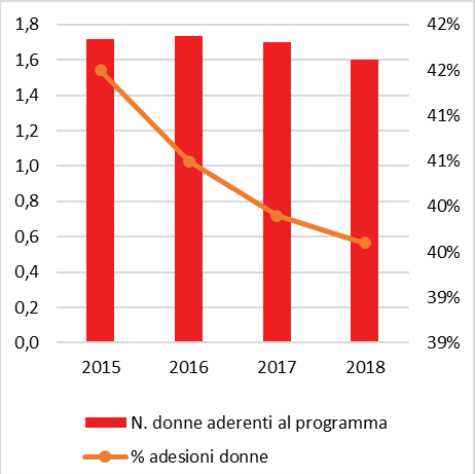
Fonte: Fonte: Istat, Indagine sui decessi e sulle cause di morte

Figura 1.8.13 Numero di donne invitate e numero di donne che hanno effettuato test di screening di primo livello, in un programma per carcinoma mammella (in milioni) e percentuale di adesione sul totale degli inviti in età target (50-69 anni) per ripartizione geografica. Anni 2014-2018.



Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettale, Rapporto 2019

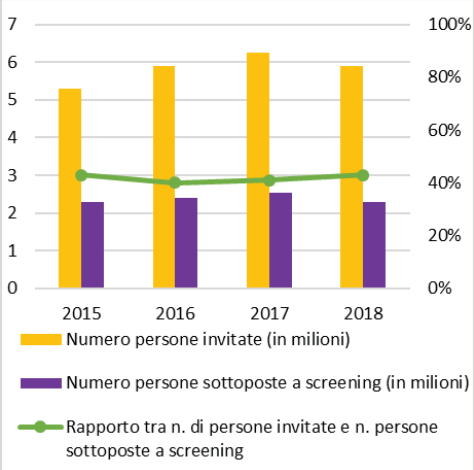
Figura 1.8.14 Numero di donne che hanno effettuato il test di screening di primo livello, in un programma per cervice uterina (in milioni) e percentuale di donne che hanno aderito all'invito (incluse le donne con età inferiore ai 25 anni e superiore ai 64 anni) sul totale delle persone invitate in età target (25-64 anni). Anni 2015-2018.



Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettale, Rapporto 2019

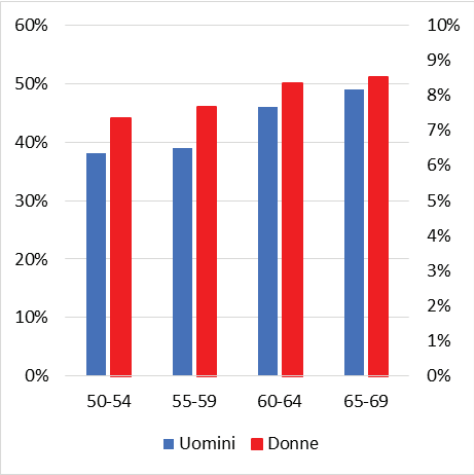
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.8.15 Adesione al test di screening di primo livello in un programma per colon retto. Anni 2015-2018.



Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettale, Rapporto 2019

Figura 1.8.16 Tasso di adesione a test di screening di primo livello per età in un programma per colon retto per genere. Anno 2018.



Fonte: Elaborazioni su dati Ministero della salute, Osservatorio nazionale screening: screening mammario, cervice uterina e colon rettale, Rapporto 2019

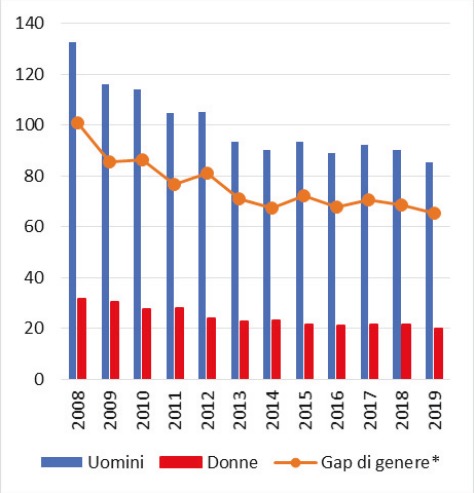
Tavola 1.8.2 Nuove diagnosi di HIV *late presenter*, per genere. Anni 2008-2018.

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 percentuali*
2008			
Uomini	1.195	609	50,96
Donne	460	262	56,96
Totale	1.656	871	52,60
2009			
Uomini	2.163	1.119	51,73
Donne	713	398	55,82
Totale	2.876	1.517	52,75
2010			
Uomini	2.271	1.186	52,22
Donne	749	412	55,01
Totale	3.020	1.598	52,91
2011			
Uomini	2.188	1.186	54,20
Donne	747	419	56,09
Totale	2.935	1.605	54,68
2012			
Uomini	2.581	1.381	53,51
Donne	704	424	60,23
Totale	3.285	1.805	54,95
2013			
Uomini	2.325	1.314	56,52
Donne	683	400	58,57
Totale	3.008	1.714	56,98
2014			
Uomini	2.366	1.240	52,41
Donne	636	362	56,92
Totale	3.002	1.602	53,36
2015			
Uomini	2.111	1.126	53,34
Donne	616	359	58,28
Totale	2.727	1.485	54,46
2016			
Uomini	2.038	1.113	54,61
Donne	635	373	58,74
Totale	2.673	1.486	55,59
2017			
Uomini	2.052	1.145	55,80
Donne	658	367	55,78
Totale	2.710	1.512	55,79
2018			
Uomini	1.782	1.007	56,51
Donne	518	306	59,07
Totale	2.300	1.313	57,09

Fonte: Elaborazioni su dati Ministero delle Salute, Centro Operativo AIDS su dati della Sorveglianza HIV- aggiornamento 2019.

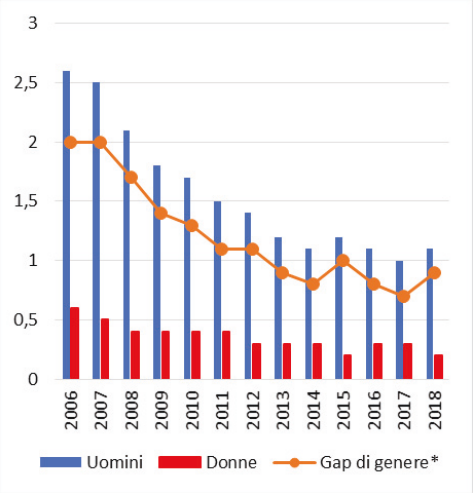
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.8.17 Tasso di mortalità stradale, per genere (per milioni di abitanti). Anni 2008-2019.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Dato 2019 provvisorio
Fonte: Istat, Rilevazione degli incidenti stradali con lesioni alle persone, Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile, Ricostruzione intercensuaria della popolazione residente anni 2001-2011.

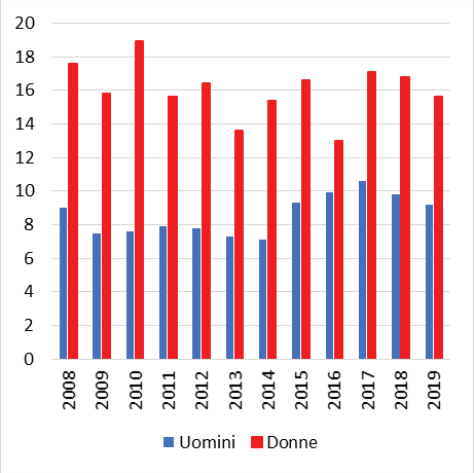
Figura 1.8.18 Tassi di mortalità per incidenti stradali standardizzati all'interno della classe di età 15-34, per 10.000 residenti. Anni 2006-2018.



(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne.
Fonte: Istat, Rilevazione degli incidenti stradali con lesioni alle persone, Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile, Ricostruzione intercensuaria della popolazione residente anni 2001-2011.

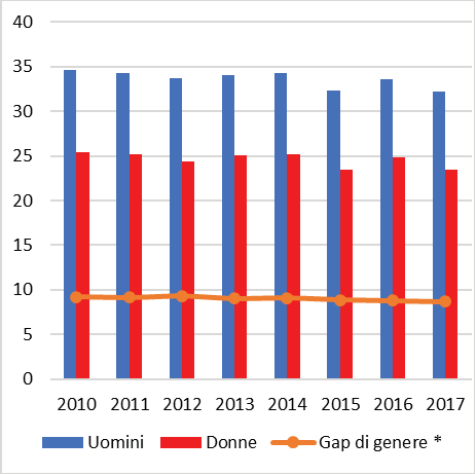
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 1.8.19 Persone che hanno subito incidenti in ambiente domestico negli ultimi tre mesi, per genere (per mille persone). Anni 2008-2019.



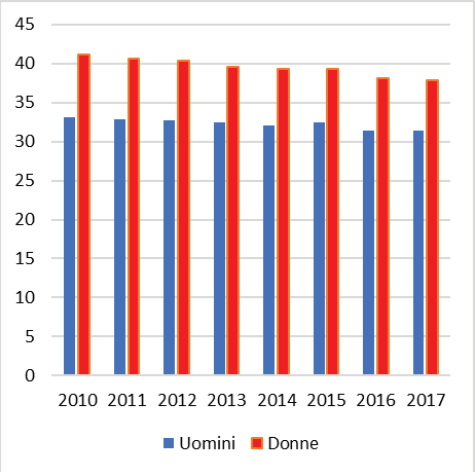
Fonte: Istat, "Aspetti della vita quotidiana"

Figura 1.8.20 Percentuali di decessi per tumori come causa iniziale. Anni 2010-2017.



(*) 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 - Per i decessi: Istat, Indagine sui decessi e sulle cause di morte. Per la popolazione: Istat, Rilevazione sulla Popolazione residente comunale.

Figura 1.8.21 Percentuali di decessi per malattie del sistema circolatorio come causa iniziale. Anni 2010-2017.



Fonte: Istat - Per i decessi: Istat, Indagine sui decessi e sulle cause di morte. Per la popolazione: Istat, Rilevazione sulla Popolazione residente comunale.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

2 Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato

2.1 I divari di genere nel pubblico impiego in Europa

Le dinamiche dell'occupazione femminile nel contesto europeo sono significativamente connesse a quelle del settore pubblico, essendo storicamente quest'ultimo un veicolo determinante dell'ingresso delle donne nel mercato del lavoro. L'importanza del pubblico impiego nelle prospettive occupazionali delle donne rimane ancora oggi evidente. Nel 2017, a parte poche eccezioni, **le donne costituiscono la maggioranza dei lavoratori pubblici** nei paesi europei, mentre tra gli occupati totali sono inferiori al 50 per cento, soprattutto nei paesi mediterranei. Le donne rappresentano il 45 per cento del totale degli occupati di età compresa tra 15 e 64 anni in Spagna, circa il 42 per cento in Grecia e in Italia, mentre nel settore pubblico di questi stessi paesi, la presenza femminile raggiunge tra il 48 e il 57 per cento[349].

In generale, la presenza femminile tende a essere ancor più elevata nei paesi in cui il settore pubblico riveste un **ruolo più significativo nell'economia** (Figura 2.1.1). In Germania, dove il pubblico impiego incide solo sul 10 per cento dell'occupazione complessiva, il tasso di femminilizzazione della pubblica amministrazione è pari al 55 per cento, mentre in Italia e Spagna, dove pesa tra il 13 e il 15 per cento, il tasso di femminilizzazione del settore pubblico è rispettivamente del 57 e del 56 per cento. Nei paesi del nord Europa - come Danimarca, Svezia e Finlandia - il settore pubblico assorbe una quota di occupazione complessiva che va dal 24 al 29 per cento e la percentuale di donne nel pubblico impiego raggiunge valori fino al 70 per cento. La Francia presenta una situazione intermedia, in cui il lavoro pubblico rappresenta il 22 per cento dell'occupazione totale ed è composto per il 65 per cento da donne, mentre il Regno Unito costituisce un caso a sé, essendo il peso del settore pubblico analogo a quello spagnolo, ma con una femminilizzazione dello stesso superiore anche a quella francese (66 per cento)[350]. Fatta eccezione per la Germania, i paesi in cui l'incidenza del settore pubblico è minore sono anche quelli con dei tassi di partecipazione femminile più bassi e più distanti da quelli maschili (Figura 2.1.2). In Italia, nel 2017, la percentuale di donne di età compresa tra 15 e 64 anni che ha o cerca un lavoro è solo il 56 per cento contro il 75 per cento degli uomini della stessa età, mentre sul versante opposto i paesi scandinavi hanno dei tassi di partecipazione femminile per la stessa fascia di età superiori al 75 per cento, non troppo distanti da quelli maschili[351].

La letteratura in materia tende a evidenziare la maggiore attrattività del settore pubblico, rispetto quello privato, per il genere femminile. Vengono dibattute quali siano le principali motivazioni, tra cui le maggiori opportunità di conciliazione vita-lavoro, la maggiore tutela e uniformità retributiva, un vantaggio salariale per le donne rispetto al settore privato, la presenza di stereotipi di genere nel mercato del lavoro che penalizzano le donne (nel privato più che nel pubblico). Non è tuttavia facile distinguere quale sia la determinante prevalente e come i vari fattori si combinino anche all'evolversi dei diversi contesti nazionali[352].

In ogni caso, l'amministrazione pubblica ha un ruolo decisivo nella promozione delle pari opportunità, non solo poiché eroga servizi alla collettività che possono incentivare o scoraggiare la

[349] Dati OCSE – *Labour Force Statistics by sex and age.*

[350] Dati OCSE – *Government at a Glance, edizione 2019 (*https:/www.oecd.org/gov/government-at-a-glance-2019-database.htm*)*

[351] Dati OCSE – *Labour Force Statistics by sex and age*

[352] Il fenomeno è analizzato nel bilancio di genere per il Rendiconto 2017, cfr. paragrafo 2.1 della Relazione al Parlamento: http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2017/Bilancio_di_genere_2017_-_Relazione_Parlamento.pdf)

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

partecipazione delle donne all'economia, ma anche perché è un datore di lavoro con un numero consistente di dipendenti. In tal senso, può essere utile analizzare l'evoluzione dei divari di genere nel lavoro pubblico, monitorandone le tendenze nel medio periodo.

A seguito della crisi economico-finanziaria, dal 2008 la quota di occupazione nel settore pubblico è generalmente diminuita nei paesi europei, per riprendere a crescere dopo il 2014. In Italia, Germania, Paesi bassi, Regno Unito e Svezia questa ripresa non è avvenuta e l'incidenza del pubblico impiego sul totale dell'occupazione mostra una continua diminuzione anche negli ultimi anni. Nello stesso lasso di tempo, tuttavia, la quota femminile tra i lavoratori pubblici è generalmente rimasta costante oppure è aumentata.

Nonostante la presenza femminile nell'amministrazione pubblica sia spesso prevalente, è eterogenea a secondo dei comparti e, nell'ambito di uno stesso comparto, tra differenti livelli nella scala gerarchica delle organizzazioni di appartenenza. Tale circostanza, denota l'esistenza di **fenomeni di segregazione orizzontale e verticale** analizzati dalla letteratura, specie in riferimento al settore privato[353]. La segregazione orizzontale si riferisce alla concentrazione delle donne in un ristretto numero di professioni; la segregazione verticale, invece, alla concentrazione femminile ai livelli più bassi della scala gerarchica dell'organizzazione.

Seppure in misura diversa a seconda del paese, nel settore della Pubblica amministrazione e difesa, previdenza sociale e obbligatoria, l'apporto delle donne è elevato ma non sempre prevalente. In Italia è tra i più bassi d'Europa e pari a circa il 35 per cento del totale del 2018. Le donne costituiscono, invece, spesso oltre tre quarti del lavoro nell'Istruzione e ancora di più nella Sanità, che sono settori economici con una forte presenza di amministrazione pubblica.

Il grado di concentrazione di un genere piuttosto che l'altro nei diversi settori di attività economica (cd. segregazione orizzontale) può essere analizzato, per le differenti categorie di attività economica, a partire dalla classificazione internazionale NACE[354], utilizzata negli schemi di contabilità nazionale. Tale classificazione scompone l'economia in branche, suddividendo le attività produttive secondo criteri di omogeneità dei prodotti ottenuti e dei processi impiegati. Essa non consente di evidenziare automaticamente la composizione tra pubblico e privato di ciascun settore, eccetto che per la branca Pubblica amministrazione e difesa, previdenza sociale e obbligatoria[355]. Questa include l'attività giudiziaria, l'azione legislativa, la difesa nazionale e l'ordine pubblico, gli affari esteri, la gestione dell'immigrazione, l'esazione delle imposte, la gestione della previdenza pubblica, l'attuazione dei programmi e degli interventi governativi.

Il settore Istruzione (che comprende ogni attività di insegnamento, compresa quella dell'istruzione terziaria, l'attività didattica svolta in ambito militare, quella svolta in prigione e quella riservata ad allievi con problemi fisici o mentali) e il settore Sanità (che include i servizi ospedalieri, l'assistenza medica domiciliare, i servizi riabilitativi e tutte le attività di diagnosi e cura) sono in molti paesi europei – Italia compresa - a prevalenza pubblici. Nel caso dell'Istruzione, l'incidenza dei docenti che lavorano in istituti pubblici nel 2017 arriva anche a superare l'80 per cento, soprattutto

[353] Si rinvia per maggiori informazioni sull'argomento anche al paragrafo 1.2 "Il mercato del lavoro" di questa relazione.

[354] La classificazione statistica delle attività economiche nella Comunità europea o codice NACE (dal francese *Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne*) è un sistema di classificazione che consente di uniformare le definizioni delle attività economiche nei diversi Stati membri dell'Unione europea introdotto da Eurostat a partire dal 1970.

[355]Secondo dati OCSE (Government at a Glance – edizione 2019), nel 2017 le amministrazioni pubbliche italiane impiegano complessivamente 3,4 milioni di persone, che operano in diversi ambiti produttivi. Nello stesso anno, sulla base della classificazione NACE, adottata dall'istituto mondiale per le statistiche sul lavoro (ILOSTAT), il settore Pubblica amministrazione, difesa, previdenza sociale e obbligatoria si compone di circa 1,4 milioni di lavoratori, mentre Istruzione e Sanità contano rispettivamente circa 1,6 e 1,3 milioni di lavoratori tra quelli pubblici e privati.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

nell'istruzione primaria e secondaria (come accade in Italia, Paesi Bassi, Germania, Austria, Finlandia e Grecia). Nell'istruzione terziaria, l'incidenza dei docenti del settore pubblico si riduce ma tende pur sempre ad essere superiore al 60 per cento, tranne che in pochissime eccezioni, come il Belgio (gli insegnanti degli istituti pubblici sono il 48 per cento nell'istruzione primaria, il 37 per cento nell'istruzione secondaria e il 42 per cento nell'istruzione terziaria)[356] (Figura 2.1.3). Nel caso della Sanità l'importanza del settore pubblico è confermato esaminando, per esempio, la distribuzione dei posti letto dei servizi ospedalieri: le strutture private coprono nel 2017 tra il 30 e il 40 per cento dei posti in Italia, Francia, Grecia, Spagna e Portogallo e meno del 10 per cento in Danimarca e Finlandia.[357]

Se si considera il totale delle attività economiche, al netto di Pubblica amministrazione, difesa, previdenza sociale e obbligatoria, Istruzione e Sanità, l'incidenza delle donne tra i lavoratori tende a non superare il 44 per cento nel periodo 2008-2018 anche in quei paesi, come Svezia, Danimarca e Finlandia, dove il mercato del lavoro è relativamente più equilibrato rispetto al genere. In Italia e Grecia la percentuale di donne nei settori indicati si attesta nel 2018 al 38 per cento, nonostante gli incrementi registrati negli ultimi dieci anni[358] (+ 2 punti percentuali in entrambi i casi) (Figura 2.1.4).

Il settore Pubblica amministrazione e difesa, previdenza sociale e obbligatoria identifica le attività che più direttamente sono proprie della pubblica amministrazione, ovvero i servizi essenziali che generalmente non sono offerti dal mercato. Fatta eccezione per Grecia, Spagna, Paesi Bassi e Italia, dove nel 2018 l'incidenza del lavoro femminile è inferiore al 50 per cento, le donne in questo settore rappresentano più della metà dei lavoratori negli altri paesi. Nel corso del decennio tra il 2008 e il 2018, alcuni paesi hanno visto un incremento della presenza femminile in questo settore e altri una diminuzione. In particolare, Germania (4 punti percentuali in più di donne sul totale dei dipendenti), Svezia e Paesi Bassi (3 punti percentuali in più) registrano una crescita più sostenuta nell'incidenza femminile, mentre per Grecia e Danimarca la percentuale di donne diminuisce nel decennio considerato (-2 punti percentuali). In altri paesi, come l'Italia e la Francia, il valore sembra invece essere più stabile (con incrementi non superiori a un punto percentuale). (Figura 2.1.4)

Nel caso dell'Istruzione, invece, la prevalenza del lavoro femminile accomuna tutti paesi europei. Nel 2018, le donne costituiscono circa tre quarti degli occupati nell'Istruzione in paesi che pur hanno caratteristiche eterogenee sotto il profilo economico e sociale, come Italia (76 per cento di donne), Svezia (73 per cento), Germania (72 per cento) e Regno Unito (72 per cento), mentre in Danimarca, Finlandia, Francia, Grecia, Paesi Bassi e Spagna l'incidenza femminile è compresa tra il 60 e il 70 per cento. La femminilizzazione del settore, già rilevante dieci anni fa, nella maggior parte dei casi è ulteriormente aumentata, con le sole flessioni imputabili a Svezia e Regno Unito (- 2 punti percentuali per la Svezia e -1 punto percentuale per il Regno Unito nello stesso arco temporale). L'incremento dell'incidenza femminile è stata particolarmente evidente in Danimarca e Finlandia (con incrementi di 5 e 4 punti percentuali rispettivamente) mentre la dinamica di Italia, Finlandia, e Francia è stata più contenuta (+1 punto percentuale) (Figura 2.1.5).

Nel decennio dal 2008 al 2018, il settore della Sanità mostra una presenza femminile che è anche superiore rispetto a quella dell'Istruzione, infatti, l'incidenza delle donne non è in genere scesa sotto la soglia del 60 per cento, con un andamento per lo più stabile o in lieve crescita. Svezia e Finlandia, per i quali la percentuale di donne nella Sanità diminuisce (rispettivamente di 5 e 3 punti percentuali

[356] Dati OCSE – *Education at a Glance* - edizione 2019, cfr. http://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/.
[357] Dati OCSE - *Health Care Resources.*
[358] Dati ILOSTAT. Employment by sex and economic activity, cfr. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer3/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_ECO_NB_A).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

nel decennio) rimangono comunque paesi in cui nel 2018 la presenza femminile raggiunge rispettivamente il 78 e 83 per cento. Quote molte elevate caratterizzano anche Danimarca (81 per cento), Germania (78 per cento) e Paesi Bassi (74 per cento) con un andamento abbastanza stabile nel periodo considerato (incrementi inferiori a 1 punto percentuale). Italia e Grecia, che sono invece tra i paesi in cui gli uomini costituiscono un apporto consistente, hanno una percentuale di donne pari a circa il 65 per cento, con un incremento che nel periodo 2008-2018 è stato di 1 e 2 punti percentuali rispettivamente. (Figura 2.1.6).

A prescindere dal settore di attività, la presenza femminile tende a diminuire quando si considerano le posizioni di vertice. Nella sanità le donne sono nettamente prevalenti nelle professioni infermieristiche e nell'istruzione tra i docenti delle scuole primarie e secondarie. Medici e professori universitari sono prevalentemente uomini.

Sebbene Istruzione e Sanità rappresentino uno sbocco occupazionale privilegiato per le donne, i dati relativi alle posizioni di maggiore responsabilità, sembrerebbero prefigurare per loro più limitate prospettive di carriera rispetto ai colleghi uomini.

L'elevata incidenza femminile tra il personale sanitario è distribuita in modo poco uniforme tra le varie professionalità del settore: in molti paesi le donne sono per lo più infermiere, ostetriche e assistenti sanitarie, tranne alcune eccezioni come la Spagna in cui, nel 2017, le donne rappresentano il 55 per cento dei medici. In Grecia e in Italia l'incidenza femminile tra i medici non supera il 42 per cento) mentre Germania e Regno Unito riflettono una situazione più equilibrata in cui l'incidenza delle donne è rispettivamente del 47 e del 48 per cento[359] ed è andata per tutti crescendo nell'arco dell'ultimo decennio; In particolare, tra il l 2008 al 2017 si caratterizza per un costante rialzo della presenza femminile tra i medici. In Italia, la percentuale di donne aumenta di 6 punti percentuali così come in Spagna; in Germania e nel Regno Unito l'incremento è di 5 punti percentuali, mentre in Francia e in Grecia è di circa 4 punti percentuali. In Belgio, dove nel 2008 solo il 35 per cento del personale medico era composto da donne, l'incidenza femminile è cresciuta di ben 8 punti percentuali nei nove anni successivi. (Figura 2.1.7).

Allo stesso modo, per quanto consistente, il peso delle donne nell'insegnamento risulta disomogeneo tra i vari gradi di istruzione ed è decisamente superiore nella scuola primaria. Limitando l'attenzione alle sole istituzioni pubbliche, nel 2017 nella scuola primaria italiana le donne rappresentano circa il 96 per cento del totale degli insegnanti; valori analoghi sono presenti anche in Austria (92 per cento), Germania e Paesi Bassi (87 per cento in entrambi i casi). La Grecia, pur presentando un equilibrio di genere relativamente maggiore, ha una presenza maschile che non va oltre il 30 per cento. Nello stesso anno, l'Italia presenta un tasso di femminilizzazione dell'istruzione secondaria pari al 64 per cento, un valore più alto di paesi europei come Svezia (64 per cento), Germania (56 per cento), Francia (60 per cento), Grecia (54 per cento) e Spagna (55 per cento)[360]. (Figura 2.1.8).

La diversa composizione di genere delle scuole in base al grado non è limitata agli insegnanti, ma anche alle altre tipologie di personale scolastico (Figura 2.1.9). Le donne tra i dirigenti scolastici, in modo del tutto similare ai docenti, sono più frequenti nelle scuole primarie. In Austria, nel 2018, circa l'82 per cento dei dirigenti è donna e in Danimarca, Svezia e Regno Unito sono più del 70 per cento[361]. In Francia si ha una distribuzione di genere più equilibrata (54 per cento di donne), mentre

[359]Dati Eurostat - *Health Care Resources,* cfr. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_rs_phys&lang=en.

[360] Dati OCSE – *Education at a Glance* - edizione 2019, cfr. http://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/

[361] Dati Eurostat - *Female school-management personnel - as % of total school-management personnel, by education level,* cfr.https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_perd04&lang=en.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

la Grecia rappresenta un'eccezione, essendo in questo caso la componente maschile maggioritaria (45 per cento di donne).

L'incidenza femminile tende progressivamente a diminuire procedendo verso le scuole secondarie di primo grado e di secondo grado. Nell'istruzione secondaria di primo grado i dirigenti donna continuano ad essere prevalenti in Danimarca (68 per cento), Francia (52 per cento), Svezia (69 per cento) e Regno Unito (50,4 per cento) mentre in Austria, Grecia e Finlandia le donne sono numericamente di poco inferiori ai colleghi uomini (l'incidenza femminile è tra il 57 e il 49 per cento). Nelle scuole secondarie di secondo grado si registrano un po' ovunque percentuali ancora più basse, con valori inferiori al 50 per cento in Austria (40 per cento), Francia (43 per cento), Grecia (35 per cento) e Finlandia (47 per cento). L' Italia, è tra i paesi con una componente femminile più consistente, con percentuali che vanno dal 57 per cento per l'istruzione secondaria di secondo grado all'86 per cento per l'istruzione secondaria di primo grado[362].

Nel contesto universitario la situazione è completamente diversa, infatti, la percentuale di donne scende considerevolmente, attestandosi in genere attorno al 40 per cento del totale dei docenti[363]. Nell'ambito accademico italiano, restringendo l'attenzione ai soli atenei pubblici, la presenza femminile non raggiunge il 38 per cento, valori relativamente vicini a quelli della Germania (circa 39 per cento). In altri paesi, come Austria, Belgio, Francia, Paesi Bassi, Spagna e Svezia le università pubbliche vedono una presenza femminile più elevata, ma che comunque non raggiunge mai il 47 per cento (Riquadro II.I.I).

[362] Per l'Italia il dato dell'istruzione primaria non è disponibile. Infatti, negli istituti comprensivi risulta esservi un'unica figura direttiva per la scuola materna, elementare e media.

[363] Dati OCSE – *Education at a Glance* - edizione 2019, cfr. http://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Riquadro II.I.I Divari di genere tra il personale delle università italiane

Un'analisi di genere del personale che lavora nelle università italiane consente di evidenziare analogie e differenze di questo comparto con gli altri settori del pubblico impiego[364] e di porre un tema di interesse specifico nella misura in cui un migliore equilibrio di genere tra i protagonisti dell'alta formazione può valorizzare i processi di ricerca e l'innovazione scientifica, tramite una maggiore integrazione dei punti di vista, dei comportamenti e delle attitudini delle donne e degli uomini[365]. Tramite il contatto diretto con gli studenti una maggiore eguaglianza di genere tra i docenti e ricercatori può, inoltre, constatare stereotipi esistenti e promuovere parità, considerata anche l'influenza del mondo universitario nell'elaborazione di modelli socio-culturali innovativi.

A livello europeo, a partire dal 2003, la Direzione generale per la ricerca e l'innovazione della Commissione Europea pubblica un rapporto triennale sull'equilibrio di genere nell'alta formazione e nella ricerca scientifica, che mette in luce rilevanti divergenze relativamente a livello retributivo, condizioni lavorative, possibilità di ottenere fondi per la ricerca e di ricoprire posizioni accademiche di maggiore rilievo. L'indagine più recente[366] restituisce un quadro caratterizzato da evidenti asimmetrie in cui i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, anche se in diminuzione negli ultimi dieci anni e diversificati in base ai contesti nazionali, continuano a essere rilevanti. Tipicamente, gli uomini sono la maggioranza sia tra i ricercatori che tra i docenti e, in particolare, tra i professori ordinari. Le donne sono per lo più concentrate negli ambiti disciplinari umanistici e sociali, mentre le discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche (cosiddetta area STEM) continuano ad essere appannaggio degli uomini. Questo modello ricalca quello della distribuzione degli studenti e laureati per aree disciplinari[367]. Il lavoro femminile nell'università si caratterizza, inoltre, per un maggior ricorso al *part time* e una minore stabilità contrattuale dell'impiego (in termini di diffusione dei contratti a termine). Il livello retributivo che tende a essere correlato con il ruolo e con l'anzianità dei docenti, penalizza le donne, meno presenti tra gli ordinari e in media più giovani dei colleghi uomini.

Gli atenei statali rappresentano in Italia più del 94 per cento del personale complessivo del settore. Il personale è articolato in: docenti ordinari, professori associati, ricercatori con contratto a tempo determinato e indeterminato e i titolari di assegni di ricerca (questi ultimi hanno una disciplina distinta rispetto a quella dei lavoratori dipendenti)[368].

[364] Nel 2017 il settore universitario conta circa 95 mila unità di personale a fronte dei circa 3,2 milioni di dipendenti che costituiscono il pubblico impego totale. Fonte: Conto Annuale RGS (https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione).

[365] A livello europeo, l'integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nell'innovazione è annoverata tra le priorità generali dello "Spazio europeo della ricerca " (https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/era_en) ed è inclusa tra gli obiettivi di "Orizzonte 2020", in relazione al programma specifico "Scienza con e per la società". Per maggiori informazioni si rinvia al sito internet del programma *Science with and for society* (https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/science-and-society).

[366] Per maggiori informazioni sul rapporto "*She Figures*" *2018* si rinvia alla pagina internet dedicata (https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en).

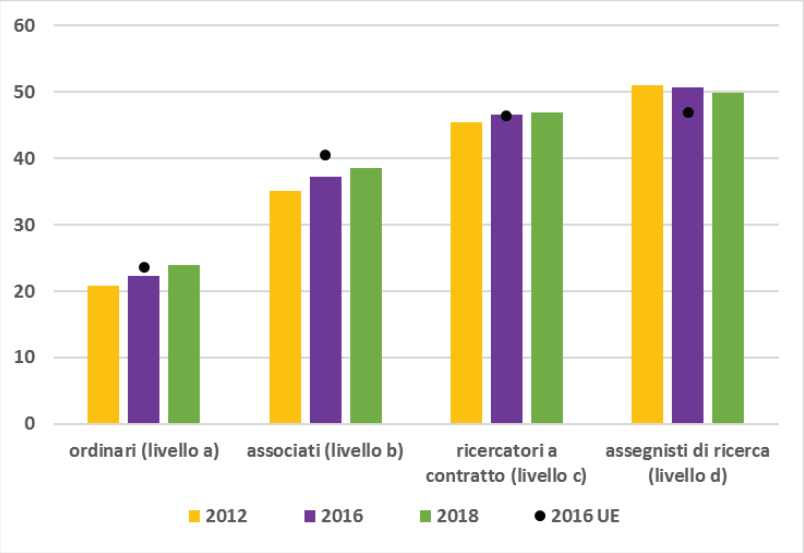
[367] Per maggiori dettagli si rinvia al paragrafo 1.5.

[368] Le Università possono essere enti di diritto privato o, più frequentemente, soggetti di diritto pubblico, ovvero appartenenti alla pubblica amministrazione. Sono disciplinate dalla legge 30 dicembre 2010, n. 240 "Norme in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario". L'articolo 22 della citata legge, in particolare, definisce la disciplina relativa agli assegnisti di ricerca, i quali, come già ricordato, non sono assimilabili ai lavoratori dipendenti. Ai sensi dell'articolo 24 della citata legge, i ricercatori con contratto di lavoro dipendente hanno generalmente un rapporto di lavoro a tempo determinato, mentre i ricercatori a tempo indeterminato costituiscono un ruolo ad esaurimento.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

La composizione per genere del personale delle università italiane[369] non si discosta alla situazione complessiva europea. Si denota una significativa prevalenza degli uomini per tutti i ruoli, tranne gli assegnisti di ricerca. Sebbene le differenze di genere vadano lentamente diminuendo nel tempo, nel 2018 le donne rappresentano meno del 39 per cento dei professori associati (37,2 per cento nel 2016) e solo il 24 per cento dei professori ordinari (22,3 per cento nel 2016). Il dato italiano per gli ordinari non è lontano da quello aggregato dell'Unione Europea (23,6 per cento nel 2016), e riflette asimmetrie lievemente più marcate rispetto a Paesi come Svezia, Norvegia e Regno Unito (che nel 2016 hanno percentuali pari a 25,4; 29,4 e 26,4), ma meno rilevanti rispetto alla Germania (19,4 per cento nel 2016) e alla Spagna (21,3 per cento nel 2016)[370]. L'equilibrio di genere, è maggiore tra i ricercatori, specie per gli assegnisti. Nel 2018 le donne sono infatti circa il 47 per cento dei ricercatori (dato analogo al 2016), mentre tra gli assegnisti di ricerca sussiste negli ultimi anni una sostanziale parità di genere (nell'UE-28, nel 2016 le donne rappresentano il 47 per cento per entrambi i ruoli).

Figura II.I.I.1 Tasso di femminilizzazione dei docenti e dei ricercatori degli atenei statali italiani. Valori percentuali.



Nota: Per l'UE, dato 2016 comprensivo anche degli atenei non statali.

L'intensità della segregazione verticale nel mondo accademico è misurabile per mezzo di un indicatore, adottato anche a livello europeo, che quantifica l'effetto "soffitto di cristallo" relativamente ai ruoli caratterizzati dalla presenza di un contratto di lavoro dipendente a tempo

[369] Dati e indicatori riguardanti il mondo dell'Università, dell'Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM) e del Diritto allo Studio Universitario (DSU) sono disponibili sul portale del Ministero dell'istruzione, università e ricerca alla pagina web dedicata http://ustat.miur.it/.

[370] Il dato europeo più aggiornato è quello 2016 e fa riferimento al personale accademico complessivo (sia atenei statali che privati). I confronto tra qualifiche dei diversi paesi segue una convenzione adottata a livello europeo che distingue la carriera accademica in quattro livelli: il livello "a" rappresenta la qualifica più elevata raggiungibile da un docente (*full professor*); il livello "b" identifica altre tipologie di docenti (*lecturer; associated professor*); il livello "c" costituisce la prima posizione per la quale è di norma richiesto almeno il possesso del dottorato di ricerca; il livello "d" rappresenta invece quelle posizioni che possono essere coperte anche da coloro che non hanno un dottorato di ricerca. La diversità dei sistemi universitari nazionali rende piuttosto difficile la comparazione dei livelli "b", "c" e "d".

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

indeterminato o determinato (escludendo quindi gli assegnisti di ricerca). L'indicatore in questione è costruito rapportando l'incidenza del personale femminile nel personale accademico complessivo (al netto degli assegnisti) all'incidenza delle donne tra i professori ordinari[371]. In Italia, nonostante il progressivo miglioramento intervenuto negli ultimi sei anni, l'indicatore continua a denotare per il sistema accademico statale una maggiore difficoltà per le donne di ricoprire le posizioni apicali (considerando cumulativamente il personale di tutti gli atenei l'indicatore passa da 1,73 nel 2012 a 1,67 nel 2016 e 1,53 nel 2018), in linea con il valore aggregato europeo che è era pari a 1,68 nel 2016 (UE-28). Nel 2018, il 75 per cento delle università statali presenta un valore che è compreso tra 1,4 e 1,8, con gli atenei di più grandi dimensioni (in termini di unità di personale accademico complessivo) che tendono ad avere valori prossimi o lievemente inferiori a quello medio (1,65). Le disuguaglianze più pronunciate sono per lo più riscontrabili in atenei piccoli, non generalisti e in quelli più orientati alle discipline tecniche (tre politecnici su quattro presentano un indicatore superiore a 1,9). Solo due università presentano un indicatore inferiore all'unità e denotano quindi possibilità di carriera più favorevoli alle donne, si tratta di istituti di dimensioni modeste e di impostazione dichiaratamente internazionale (la Scuola internazionale superiore di studi avanzati di Trieste e l'Università per stranieri di Perugia). Il livello di eterogeneità tra i singoli atenei tende invece ad aumentare focalizzando l'analisi solo sulle discipline scientifiche, ingegneristiche e tecnologiche (area STEM), in corrispondenza della quale, peraltro, l'indicatore assume mediamente valori più elevati.

Figura II.I.I.2 Indicatore del soffitto di cristallo (*Glass Ceiling Index*) e dimensione degli atenei statali (in termini di numerosità del personale accademico

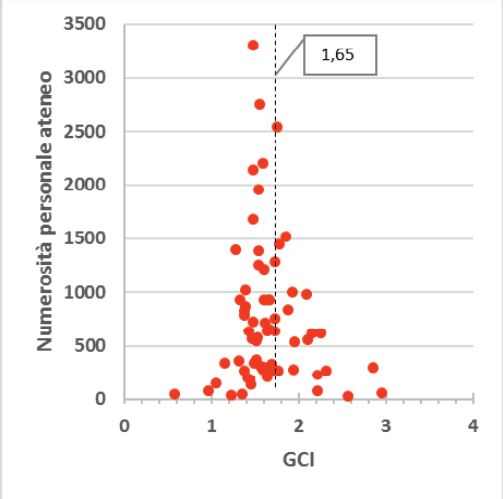
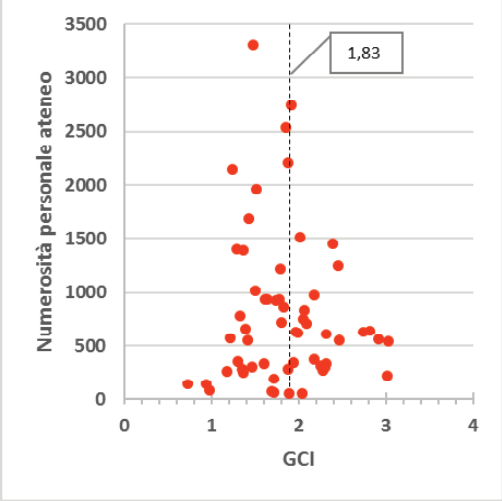


Figura II.I.I.3 Indicatore del soffitto di cristallo (*Glass Ceiling Index*) del personale appartenente all'area STEM e dimensione degli atenei statali (in termini di numerosità del personale accademico complessivo).



[371] L'indicatore del "*soffitto di cristallo*" per il personale accademico è costituito nel modo seguente: quota di donne sul personale accademico totale esclusi gli assegnisti / quota di donne sui professori ordinari. L'indicatore può assumere valori tra zero e infinito. Un valore pari a 1 identifica una situazione di perfetto equilibrio. Valori crescenti e maggiori di uno indicano invece la presenza di un effetto "soffitto di cristallo", in relazione al quale è via via più difficile per le donne ricoprire la posizione di professore ordinario.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

L'analisi per ambito disciplinare rivela che nelle aree umanistiche e sociali la situazione è più equilibrata, seppure penalizzante per le donne (il valore aggregato a livello nazionale passa da 1,5 nel 2012 a 1,42 nel 2018), mentre disuguaglianze più pronunciate sono rinvenibili, oltre che negli ambiti disciplinari dell'area STEM (l'indicatore aggregato passa da 1,95 del 2012 a 1,72 nel 2018), anche nelle altre aree disciplinari prevalentemente rappresentate da scienze mediche, veterinarie e agricole (in corrispondenza delle quali nel 2018 l'indicatore assume un valore pari a 1,95).

La diversa composizione per genere del personale accademico nei vari ambiti disciplinari è ancora più evidente limitando l'esame alla distribuzione dei professori ordinari per settore di specializzazione[372]. Se per gli uomini le discipline scientifiche, matematiche e tecnologiche sono al primo posto tra gli ambiti in cui prestano servizio come professori ordinari (nel 2018, l'area STEM assorbe circa il 49 per cento degli ordinari uomo contro appena il 35 per cento delle donne), le donne con eguale qualifica sono collocate nei settori umanistici e sociali (più del 50 per cento delle donne contro appena il 35 per cento degli uomini).

Figura II.I.I.4 Indicatore del soffitto di cristallo per gli atenei statali italiani. Valore UE 2016 comprensivo anche degli atenei non statali.

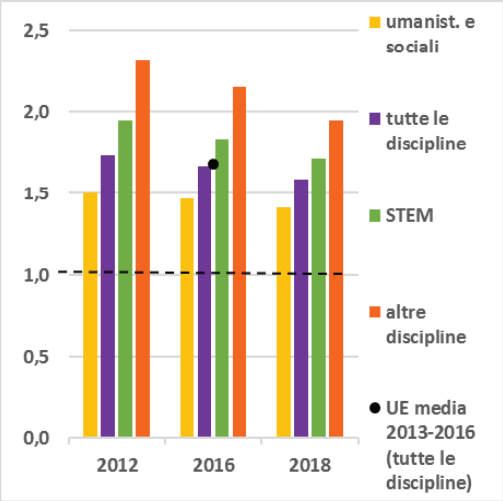
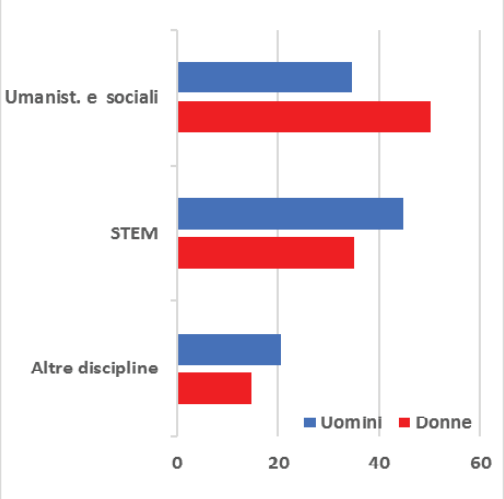


Figura II.I.I.5 Incidenza delle diverse aree disciplinari per i professori ordinari uomo e donna degli atenei statali italiani. Anno 2018. Valori percentuali.



I fenomeni di segregazione orizzontale e verticale osservati a livello nazionale appaiono piuttosto omogenei nelle diverse aree del Paese, con una percentuale di ordinari tra gli uomini sempre superiore al 23 per cento e inferiore al 12 per cento per le donne. Il differenziale tra il valore maschile e quello femminile, ovunque in riduzione negli ultimi anni, è relativamente maggiore negli atenei del Sud e Isole, mentre quelli del Nord riflettono una situazione lievemente più equilibrata.

L'età del personale accademico non appare condizionato dal sesso[373], infatti, la distribuzione per fasce di età delle donne è piuttosto simile a quella degli uomini, per tutti i ruoli. Quasi tre quarti dei

[372] L'indicatore è calcolato rapportando il numero di professori ordinari uomo (donna) delle diverse aree disciplinari al totale dei professori ordinari uomo (donna).

[373] In Italia, a differenza del quadro europeo, l'incidenza dei professori ordinari più giovani è maggiore tra gli uomini piuttosto che tra le donne. Il dato europeo a 28 Stati mostra infatti che nel 2016 gli under 35 rappresentano lo 0,2 per cento dei professori ordinari e circa lo 0,4 per cento delle donne appartenenti allo stesso ruolo.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

professori ordinari hanno più di 55 anni, questo risulta vero sia per le donne che per gli uomini, mentre la frazione di coloro che hanno meno di 45 anni è di poco superiore tra gli uomini (2,8 per cento per gli uomini e 1,6 per cento per le donne). Per quanto riguarda le altre posizioni (professori associati e ricercatori), gli uomini presentano valori lievemente superiori per le fasce di età più basse (fino a 44 anni) e per quelle più alte (maggiore di 55 anni), mentre tra le donne è relativamente maggiore la quota di coloro che hanno un'età compresa tra 45 e 55 anni.

Figura II.I.I.6 Incidenza dei professori ordinari sul totale del personale docente e ricercatore maschile e femminile. Valori percentuali.

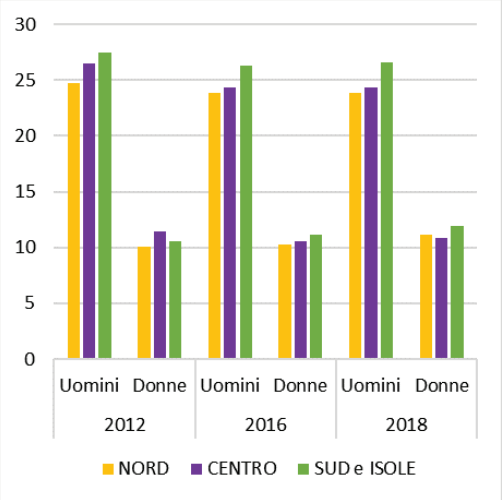
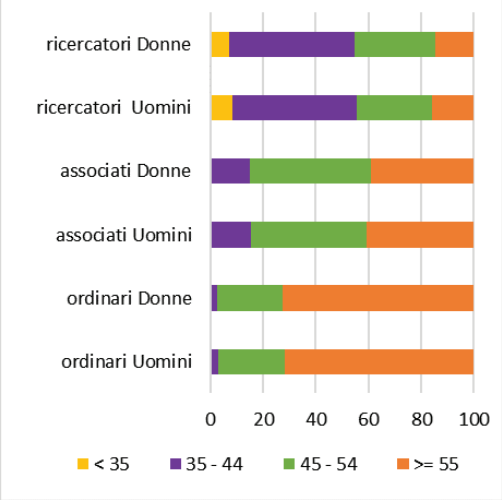


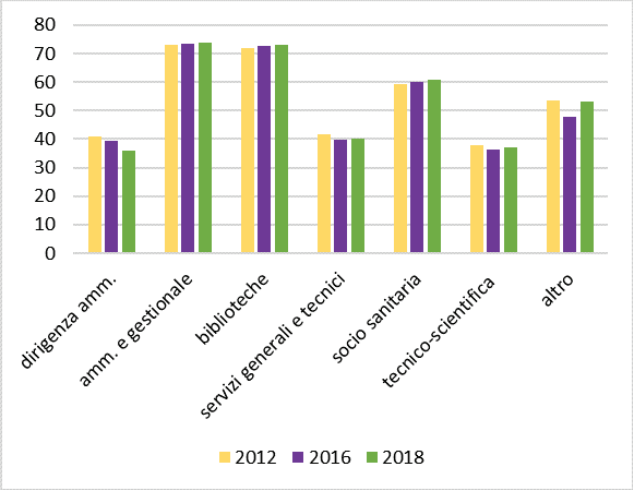
Figura II.I.I.7 Distribuzione del personale accademico contrattualizzato per genere ed età. Valori percentuali. Anno 2018



Marcate differenze di genere caratterizzano, oltre che docenti e ricercatori, anche le altre figure professionali del mondo universitario. In particolare, il personale tecnico e amministrativo è in gran parte composto da donne, ma la dirigenza riflette una forte prevalenza maschile. L'analisi delle diverse aree funzionali mostra come gli ambiti amministrativo-gestionali, quelli medico-sanitari e le biblioteche abbiano una forte connotazione femminile, mentre i servizi tecnici e quelli tecnico scientifici vedono una netta prevalenza degli uomini.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura II.I.I.8 Tasso di femminilizzazione del personale tecnico e amministrativo per area funzionale. Valori percentuali.



Il pubblico impiego si caratterizza per una maggiore incidenza percentuale del personale in possesso di un titolo universitario. La divergenza tra livelli di istruzione nel settore pubblico e privato tende ad acuirsi per gli uomini. Nel settore pubblico gli uomini hanno spesso un livello di istruzione inferiore a quello delle donne, ma non nel settore dell'istruzione e della sanità.

Il mercato del lavoro europeo si caratterizza per marcate differenze transnazionali che riguardano, tra le altre cose, anche le specifiche caratteristiche delle lavoratrici e dei lavoratori, ad esempio in termini di livelli di istruzione o distribuzione anagrafica. Il settore pubblico vede spesso una presenza maggiore di laureati, presumibilmente anche in ragione delle specifiche procedure selettive che caratterizzano l'accesso alla carriera amministrativa pubblica, all'insegnamento, all'esercizio delle professioni sanitarie. La differente incidenza dei laureati tra il settore pubblico e quello privato è confermata sia per le donne che, in misura maggiore, per gli uomini, pur con le dovute peculiarità riconducibili agli specifici comparti lavorativi.

In Italia, nel 2018, l'incidenza di laureati nel settore Pubblica amministrazione e difesa, previdenza sociale e obbligatoria, è del 23 per cento per gli uomini e del 37 per cento per le donne[374]. Si tratta di valori mediamente bassi se paragonati a quello dello stesso settore in altri paesi ma comunque in linea con il fatto che livelli di istruzione più elevati sono più frequenti tra le donne. Lo stesso accade, infatti, in Francia (35 per cento per gli uomini e 43 per cento per le donne), Grecia (51 per cento per gli uomini, 58 per cento per le donne), Paesi Bassi (49 per cento per gli uomini, 58 per cento per le donne) e Svezia (63 per cento per gli uomini, 72 per cento per le donne). L'incidenza dei laureati nel settore pubblico è invece più elevata tra gli uomini in Germania (41 per cento di laureati tra gli uomini e 38 per cento tra le donne) e nel Regno Unito (55 per cento di laureati tra gli uomini e 54 per cento tra le donne.

[374] Dati Eurostat - Employees by educational attainment level, sex, age and NACE, cfr. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfs_9910&lang=en

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

In quasi tutti questi paesi, l'incidenza di laureati nel settore pubblico è maggiore rispetto al dato aggregato dell'intera economia (ad eccezione della Francia) e questo vale sia per gli uomini che per le donne. In Italia, i laureati nel settore pubblico sono di 7 o 8 punti percentuali in più rispetto a quelli nell'intera economia, rispettivamente tra gli uomini e tra le donne. Lo stesso vale per la Finlandia (+25 punti percentuali sia per gli uomini che per le donne) e la Germania (+11 punti percentuali per gli uomini e +12 punti percentuali per le donne). In Spagna, sono soprattutto le donne che, laddove impiegate nel settore pubblico hanno un'incidenza di laureate superiore (+8 punti percentuali per gli uomini e +15 punti percentuali per le donne), mentre il contrario avviene in Svezia (+27 punti percentuali per gli uomini e + 21 percentuali per le donne); Danimarca (+ 22 punti percentuali per gli uomini e +15 punti percentuali per le donne); Grecia (+15 punti percentuali per gli uomini, +13 punti percentuali per le donne) e Regno Unito (+13 e + 7 punti percentuali rispettivamente per uomini e donne).(Figura 2.1.10).

Il settore dell'Istruzione e quello della Sanità mostrano uno scenario diverso, in cui è la platea maschile ad avere, tranne alcuni casi, una percentuale maggiore di laureati. Il risultato dipende probabilmente dalla forte segregazione verticale che caratterizza questi ambiti lavorativi che, pur essendo composti in grande maggioranza da donne, vedono comunque gli uomini prevalere nelle posizioni di vertice, per le quali sono generalmente richiesti titoli di studio più elevati.

Il settore dell'Istruzione si caratterizza tra quelli a più alta intensità di laureati in tutti i paesi e, inoltre, l'incidenza dei laureati è spesso superiore tra gli uomini. Questo avviene in Germania (73 per cento di laureati tra gli uomini e 66 per cento tra le donne), Grecia (93 per cento per gli uomini e 87 per cento per le donne), Francia (77 per cento per gli uomini e 71 per cento per le donne), Regno Unito (78 e 65 per cento rispettivamente per uomini e donne). In Italia, i laureati costituiscono il 60 per cento degli uomini che lavorano nell'istruzione contro il 56 per cento delle donne, valori che sono superiori a quelli dell'economia nazionale di 28 punti percentuali per le donne e di ben 47 punti percentuali per gli uomini. In Svezia sussiste un sostanziale equilibrio di genere (69 per cento di laureati sia tra le donne che tra gli uomini), mentre in Danimarca (70 per cento per gli uomini, 73 per cento per le donne), Spagna (87 per cento per gli uomini, 88 per cento per le donne) e Finlandia (77 per cento per gli uomini, 78 per cento per le donne), anche se l'incidenza dei laureati nell'ambito dell'istruzione è superiore per le donne, la divergenza tra dato femminile e maschile è notevolmente attenuata rispetto a quanto non avvenga negli altri settori economici (Figura 2.1.11)

Anche nella Sanità l'incidenza dei laureati, in particolare per gli uomini, è molto superiore rispetto agli altri settori, a denotare la presenza di un numero significativo di personale medico con un livello di istruzione terziaria. In Italia, il possesso di un titolo accademico caratterizza il 52 per cento degli uomini e il 42 per cento delle donne che operano in questo settore. Si tratta di valori non distanti da quelli di Paesi Bassi (55 per cento di laureati tra gli uomini e 39 per cento per le donne) e Svezia (53 per cento per gli uomini e 48 per cento per le donne) ma più bassi di Grecia (61 per cento di laureati tra gli uomini e 59 per cento tra le donne) e Spagna (68 per cento per gli uomini e 61 per cento per le donne). In alcuni paesi, contrariamente a quello che avviene per gli uomini, le donne che lavorano in questo settore non sono più istruite di quelle che operano in altri contesti produttivi. In Germania l'istruzione terziaria è stata conseguita solo dal 18 per cento delle donne che lavorano nella sanità (contro il 31 per cento degli uomini), mentre considerando tutti i settori questa percentuale sale al 26 per cento (contro il 29 per cento degli uomini), una dinamica simile a quella di Francia (36 per cento di donne con almeno la laurea nella sanità contro il 45 per cento dell'economia nazionale); Finlandia (52 per cento nella sanità e 53 per cento in tutti i settori) e Svezia (48 per cento nella sanità e 51 per cento in tutti i settori)(Figura 2.1.12).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

L'incidenza dei laureati nel personale pubblico determina sia per gli uomini che per le donne un'età media superiore rispetto agli altri settori[375]. L'Italia è in generale tra i paesi in cui il mercato del lavoro vede una percentuale di giovani lavoratori particolarmente bassa (5 per cento tra gli uomini e 4 per cento tra le donne), con valori ancora inferiori se si considera la pubblica amministrazione e la difesa, la sanità e l'istruzione, settori in cui l'incidenza dei giovani non è mai superiore al 2 per cento, sia per le donne che per gli uomini. La distribuzione per fasce di età dei lavoratori nei settori prevalentemente pubblici non ha, tuttavia, una significativa caratterizzazione di genere. Per la Pubblica amministrazione e la difesa, la previdenza sociale e obbligatoria, la composizione anagrafica degli uomini riflette una lieve prevalenza dei più giovani tra gli uomini soprattutto in Danimarca (9 per cento dei più giovani tra gli uomini e 5 per cento tra le donne), mentre negli altri paesi il valore maschile e quello femminile sono sostanzialmente appaiati. Per l'Istruzione, le maggiori differenze di genere riguardano invece i Paesi Bassi (il personale con meno 25 anni rappresenta il 9 per cento degli uomini e il 6 per cento delle donne). Nella Sanità, fatta eccezione per la Danimarca, sono in generale le donne ad avere una incidenza lievemente superiore di personale di età inferiore ai 24 anni, presumibilmente in ragione di coloro che lavorano come infermiere e assistenti sanitarie (Figure 2.1.13; 2.1.14; 2.1.15; 2.1.16).

L'assetto contrattuale del pubblico impiego determina una più equilibrata ripartizione delle ore lavorate tra donne e uomini. Il lavoro erogato settimanalmente delle donne si avvicina, in termini di ore complessive, a quello degli uomini.

Il lavoro pubblico potrebbe rappresentare un'opzione preferibile per le donne nella misura in cui offre, rispetto ad altri settori, una maggiore stabilità del rapporto di lavoro con un buon livello di flessibilità nell'adempimento della prestazione lavorativa in relazione a orari, permessi, aspettative, congedi, permettendo, in definitiva, un miglior bilanciamento tra le responsabilità professionali e familiari.

A prescindere dal paese, nell'insieme dei settori di attività economica retribuita, i dipendenti uomini lavorano in media più ore delle donne. Tuttavia, nei settori in cui il pubblico impiego è più rilevante, la differenza tra il dato maschile e quella femminile è molto più contenuta. Ciò potrebbe derivare da una maggiore standardizzazione contrattuale, in termini di orari e organizzazione del lavoro.

In Italia, nel 2018 le donne con contratto di lavoro dipendente, lavorano mediamente 32 ore settimanali, ovvero circa 7 ore in meno rispetto ai colleghi uomini[376]. Nel settore Pubblica amministrazione e difesa, previdenza sociale e obbligatoria, le donne continuano a lavorare meno degli uomini, ma con una differenza di sole 2 ore in media (35 ore per le donne e 37 ore per gli uomini). Anche negli altri paesi il differenziale di genere, in termini di ore lavorate, è sempre più basso in questo settore rispetto al dato dell'economia complessivamente considerata. In Germania, ad esempio, le donne lavorano in media 8 ore settimanali in meno degli uomini mentre, focalizzando l'attenzione sul settore della Pubblica amministrazione e della difesa, la divergenza rispetto al dato maschile si riduce a 6 ore. Evidenze similari si possono cogliere anche in Francia (il differenziale passa da 4 a 3 ore); Spagna (da 5 a 2 ore); Paesi Bassi (da 9 a 5 ore); Svezia (da 3 a 1 ore); e Regno Unito

[375] Dati Eurostat - *Employment by sex, age and detailed economic activity*, cfr. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egan22d&lang=en

[376] Dati Eurostat – *Labour Force Survey – Working time.* Il dato riguarda una stima delle ore medie settimanali usualmente lavorate dai lavoratori dipendenti sia *part time* che *full time*. Sono ricomprese le ore di straordinario, sia quello retribuito che quello non retribuito. Non sono invece compresi nell'orario di lavoro i tempi richiesti per lo spostamento dal proprio domicilio al luogo di lavoro, cfr. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ewhun2&lang=en.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

(da 8 a 6 ore) (Figura 2.1.17). Lo stesso accade anche per la Sanità e per l'Istruzione, dove, a prescindere dalle divergenze nazionali in termini di orario settimanale di lavoro, il dato femminile e quello maschile tendono inesorabilmente ad avvicinarsi rispetto a quanto avviene negli altri settori economici (Figure 2.1.18 e 2.1.19).

Diversa la situazione, invece, se si considerano solo i lavoratori in *part time*. In molti paesi questi lavorano, nel complesso, un numero di ore meno diversificato per genere e, al contrario dei lavoratori a tempo pieno, le donne erogano in media un numero di ore uguale o superiore a quello degli uomini. In Italia, in media, le donne in *part time* lavorano per un numero di ore lievemente inferiore a quello degli uomini (23 ore per gli uomini e 22 per le donne), mentre in Spagna e Regno Unito il numero medio di ore scende rispettivamente a 19 e 20 ore per entrambi i generi. In altri contesti, invece, sono generalmente le donne a prestare un numero di ore di *part time* superiore, come accade in Germania (21 ore per gli uomini, 22 per le donne), Danimarca (19 ore per gli uomini, 25 per le donne), Francia (23 ore per gli uomini, 24 per le donne), Finlandia (18 ore gli uomini, 22 le donne). Nel settore Pubblica amministrazione e difesa, previdenza sociale e obbligatoria, Il numero di ore erogate in *part time* dalle donne dipendenti cresce praticamente in tutti i paesi, inoltre, quasi ovunque, aumenta il differenziale rispetto al corrispondente valore degli uomini. In Italia, ad esempio, le donne in *part time* in questo settore lavorano in media 26 ore settimanali (3 in più degli uomini), in Francia 26 ore (5 in più degli uomini), in Svezia 26 ore (4 in più degli uomini) e nel Regno Unito 23 ore (3 ore in più rispetto agli uomini) (Figura 2.1.20).

La divergenza di genere è peraltro riscontrabile anche nell'Istruzione, dove, nonostante le ore usualmente lavorate in *part time* siano talvolta inferiori rispetto al settore privato (come in Grecia, Spagna e Italia), si allarga comunque la forbice tra il dato maschile e quello femminile. In Italia, ad esempio, le ore di *part time* delle donne sono in media 19 alla settimana (2 in più degli uomini), in Francia 24 (3 in più degli uomini), in Germania 21 (4 in più rispetto agli uomini) mentre in Finlandia sono 20 (4 in più rispetto agli uomini) così come nel Regno Unito (2 in più rispetto agli uomini). In Svezia, invece, le donne in *part time* erogano in media ben 25 ore di lavoro (ovvero 3 in più rispetto ai colleghi uomini), mentre in Spagna e in Grecia sono circa 17 (circa uno in più rispetto agli uomini) (Figura 2.1.21).

Nella Sanità, infine, crescono le ore lavorative in *part time* tanto per gli uomini, quanto per le donne. In ogni caso, il numero di ore che usualmente lavorano le donne in questa condizione è in linea di massima superiore rispetto agli uomini. In Italia, il numero medio di ore settimanali è pari a 23 per le donne e 21 per gli uomini, un valore non dissimile a quello di altri paesi come la Germania (22 ore per le donne e 21 per gli uomini). I Paesi Bassi, invece, rappresentano un'eccezione essendo il dato maschile superiore a quello femminile, circa 24 ore per gli uomini e 23 per le donne (Figura 2.1.22).

Il lavoro *part time* costituisce una delle possibili modalità attraverso cui il datore di lavoro, e nella particolare fattispecie la pubblica amministrazione, riesce a favorire la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro dei propri dipendenti, sebbene stiano nel tempo prendendo piede formule di ri-articolazione dei tempi di lavoro in presenza o in remoto. L'introduzione di ulteriori modalità di lavoro flessibile nel pubblico impiego è tuttavia vincolato da fattori diversi rispetto al privato. Mentre nel settore privato sono prevalentemente la redditività e la quantità di prodotto a guidare le decisioni sull'organizzazione del lavoro, la pubblica amministrazione è maggiormente influenzata

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

da pressioni istituzionali e dalla necessità di garantire ai cittadini anche la legittimità della propria azione e la prossimità all'utenza[377] (Riquadro II.I.II).

Riquadro II.I.II Lavoro flessibile e pubblico impiego in Europa

Il ricorso a modalità di lavoro flessibile si sta diffondendo, tanto nel settore privato che in quello pubblico, come strumento per consentire ai dipendenti di organizzare in maniera più autonoma la loro vita lavorativa, conciliandola con la vita privata e i propri impegni in ambito familiare, assistenziale e domestico. Queste caratteristiche suggeriscono che le modalità di lavoro flessibile possono essere un valido strumento per favorire il benessere dei lavoratori e accrescere la produttività, nonché promuovere la parità di genere in ambito lavorativo.

L'organizzazione del lavoro secondo alcune modalità di flessibili, come il telelavoro o lo *smart working*, dipende dal settore di attività e dal suo grado di informatizzazione e dalla sua capacità di fornire servizi a prescindere dalla presenza fisica. È tuttavia influenzata anche fortemente dal tipo di cultura manageriale. Secondo uno studio di Eurofound e dell'Organizzazione Mondiale del Lavoro[378] vi sono stati extra europei, come l'Argentina, dove nonostante sussista in generale una bassa diffusione del telelavoro e dello *smart working*, i dipendenti del settore pubblico ricorrono spesso a tali strumenti di flessibilità grazie ad anni di politiche governative volte ad incoraggiare queste pratiche. In Giappone invece è molto elevato l'utilizzo di telelavoro e *smart working* in generale ma, soprattutto, nel settore manifatturiero, complice l'esigenza di ridurre gli spazi negli uffici, così come la necessità di incoraggiare l'inserimento nel mondo del lavoro di giovani mamme, in un paese caratterizzato da una popolazione sempre più anziana e da un basso tasso di occupazione femminile. Nell'Unione Europea, considerando sia il settore pubblico che quello privato, nel 2015 la quota di telelavoratori e *smart workers* tra i lavoratori dipendenti era molto eterogenea. Paesi di elevata diffusione includono la Danimarca (con il 37 per cento di diffusione) e la Svezia (circa il 30 per cento) mentre in altri è molto limitata tra cui, in basso alla graduatoria, vi è l'Italia preceduta da Grecia, Repubblica Ceca, Polonia, Slovacchia, Ungheria, Portogallo e Germania (con al più il 7 per cento) nel 2015.

L'offerta di forme di lavoro flessibile nel settore pubblico è piuttosto variegata in Europa. La maggior parte degli stati prevede almeno il lavoro a tempo parziale, l'orario di lavoro flessibile e il telelavoro[379]. L'esperienza dei paesi nordici appare più innovativa e completa come conferma una recente indagine dell'*European Public Administration Network* (EUPAN) sul tema[380]. Tramite una rilevazione ad ampio spettro, l'indagine classifica ed esamina le forme di flessibilità adottate nel settore pubblico di ciascun paese secondo tre dimensioni tipiche dell'organizzazione del lavoro: quella temporale, spaziale e funzionale.

---

[377] Cfr., per esempio, Den Dulk L., Groeneveld S., Ollier-Malaterre A., Valcour M. (2013) "*National context in work-life research: A multi-level cross-national analysis of the adoption of workplace work-life arrangements in Europe*". European Management Journal, 31, 478–494.

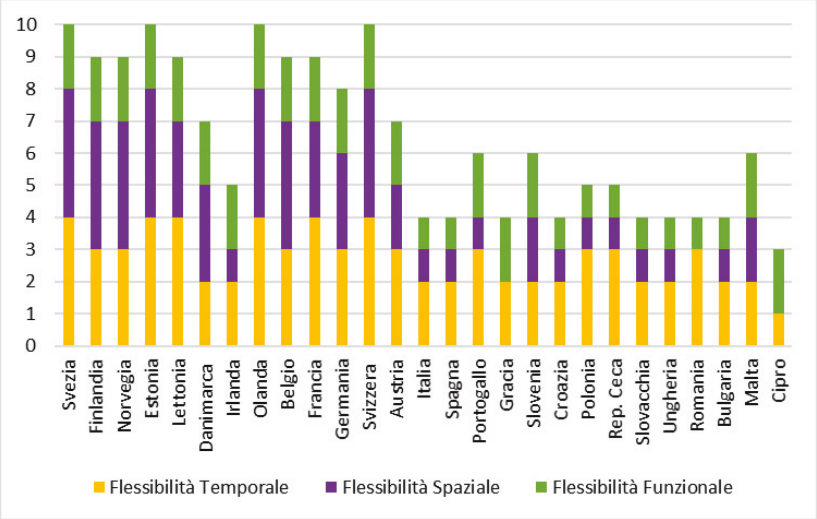
[378]Eurofound, International Labour Office (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

[379] OECD (2015). "Managing a diverse public administration and effectively responding to the needs of a more diverse workforce". OECD Publishing.

[380] Christian Korunka, Bettina Kubicek, Martin Risak (2018) "*New Way of Working in Public Administration*". European Public Administration Network (EUPAN). I Paesi coinvolti nell'indagine EUPAN sono Finlandia, Svezia, Norvegia, Estonia, Lettonia, Danimarca, Irlanda, Germania, Polonia, Olanda, Belgio, Francia, Lussemburgo, Repubblica Ceca, Slovacchia, Austria, Ungheria, Svizzera, Romania, Bulgaria, Grecia, Cipro, Italia, Malta, Spagna, Portogallo.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura II.I.II.1Numero di forme di flessibilità temporale, spaziale e funzionale nei Paesi Europei. Anno 2018



Fonte: EUPAN, 2018.

La ***flessibilità temporale*** può esplicarsi in quattro modalità:

- "***Flexitime***": consente al personale di variare l'orario di inizio e fine del lavoro e, talvolta, anche la durata complessiva dell'orario giornaliero di lavoro;

- ***Lavoro part-time***: prevede la distribuzione giornaliera di un ammontare di ore lavorative inferiore o uguale a 34 ore settimanali;

- ***Settimana lavorativa compressa***: orario di lavoro alternativo che prevede l'aumento delle ore lavorate ogni giorno, in modo tale da esaurirle in meno di cinque giorni;

- ***Orario di lavoro basato sulla fiducia***: si basa sul controllo dei risultati ottenuti piuttosto che del tempo lavorato, senza imporre quindi un orario di lavoro dei dipendenti.

Alcuni paesi del Nord Europa (come Svezia, Estonia, Lettonia, Olanda, Francia e Svizzera) offrano la totalità delle forme di flessibilità temporale considerate, mentre nella gran parte degli stati dell'Europa Meridionale (tra cui Italia, Grecia e Spagna), sono invece previsti soprattutto il *flexitime* e il *part-time*.

Le dinamiche geografiche inerenti la ***flessibilità spaziale*** del lavoro tendono a presentare le medesime caratteristiche. Tale tipologia di flessibilità comprende:

- ***Telelavoro***: consente di lavorare lontano dall'ufficio, per determinati giorni della settimana. Il dipendente può usufruire regolarmente di tale modalità di lavoro, ma anche servirsene in maniera occasionale;

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

- ***Telelavoro "high mobile"***: consente ai dipendenti di lavorare regolarmente in luoghi diversi dall'ufficio, grazie all'utilizzo delle ICT ed assimilabile a ciò che viene correntemente denominato anche "smart working" o lavoro agile[381];

- ***Desk-Sharing***: prevede l'assegnazione di una singola postazione di lavoro a più impiegati;

- ***Uffici flessibili basati sulle attività***: prevede l'assegnazione di diverse postazioni di lavoro all'interno dell'ufficio stesso, allo scopo di assecondare le esigenze previste dalle diverse attività lavorative.

Sono generalmente i paesi scandinavi, Estonia, Svizzera, Olanda e Belgio a adottare nella pubblica amministrazione tutte le forme di flessibilità spaziale menzionate, mentre Francia e Germania offrono tre tipi di flessibilità e negli altri paesi non ne sono diffuse più di due tipologie.

Il **telelavoro** rappresenta **la forma di flessibilità spaziale più comunemente offerta** nella pubblica amministrazione, sia stabilmente che occasionalmente, anche se la possibilità dei dipendenti di usufruirne o meno dipende dalle loro mansioni e posizioni lavorative. È, per esempio, più difficile da adottare quando vi siano esigenze di protezione dei dati più stringenti, così come nel caso di dipendenti che devono frequentemente interfacciarsi con l'utenza. Nella maggior parte dei paesi considerati, sono pochi i dipendenti all'interno delle pubbliche amministrazioni che praticano il telelavoro, ad eccezione di Norvegia, Danimarca e Olanda.

Infine, viene osservata la diffusione della ***flessibilità funzionale***. Essa prevede che a ciascun dipendente vengano assegnate varie funzioni e responsabilità all'interno dell'ufficio, motivandolo ad acquisire numerose e differenziate competenze. La flessibilità funzionale si esplica attraverso due forme di organizzazione del lavoro:

- ***Rotazione del personale***: tra dipartimenti o tra diverse organizzazioni ed enti, può essere obbligatoria o periodica e presentare una durata variabile da pochi giorni fino ad arrivare ad alcuni anni;

- ***Lavoro di progetto***: tramite affidamento ai dipendenti della realizzazione di singoli progetti, in modo tale da stimolarli ad adottare un approccio concreto ed una consapevolezza delle possibili criticità del proprio contesto lavorativo.

La rotazione periodica dei lavoratori è utilizzata prevalentemente nelle pubbliche amministrazioni dei Paesi nordici, ma anche in Grecia e Portogallo, mentre non sono significativamente coinvolti in tal senso altri paesi mediterranei, quali Italia e Spagna.

In linea generale, l'idoneità degli strumenti di flessibilità spaziale e dell'orario di lavoro basato sulla fiducia dipendono dalle caratteristiche delle mansioni. Sono più facili da adottare in contesti professionali che prevedono una maggior autonomia, specializzazione e l'orientamento su progetti specifici dei lavoratori[382]. Per sviluppare queste forme di flessibilità nell'amministrazione pubblica risulta cionondimeno fondamentale **ripensare i processi** e i principi generali di funzionamento e **rafforzare la pianificazione strategica**, oltre che **assicurare una maggiore trasparenza e condivisione di informazioni** nella pubblica amministrazione[383].

[381] Il telelavoro "high mobile" è uno strumento di flessibilità introdotto più recentemente e, in alcuni casi, potrebbe non essere rappresentato in maniera esauriente nell'indagine. Per esempio, in Italia il "lavoro agile" è stato disciplinato solo con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3 di giugno 2017.

[382] Taskin L., Edwards P. (2007) "The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: Lessons from the public sector". New Technology, Work, and Employment, 22, 195–207.

[383] Tale considerazione emerge, per esempio, dallo studio dell'introduzione del telelavoro in due agenzie pubbliche del Belgio, in cui si osserva in un caso il fallimento, poiché le nuove norme di controllo introdotte apparivano dissonanti rispetto ai principi burocratici generali ed alle norme interiorizzate nel tempo dai dipendenti. Vedi Taskin L., Edwards P.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se i dipendenti del settore pubblico non oppongano particolari resistenze al diffondersi di varie forme di flessibilità lavorativa, rimane la necessità che gli organi apicali puntino su nuovi sistemi di gestione delle prestazioni, sulla riorganizzazione dei processi di collaborazione, di controllo e comunicazione e, soprattutto, serbino la massima fiducia nei propri dipendenti.

In **Italia** le recenti iniziative per disciplinare il lavoro agile nella pubblica amministrazione (direttiva 3/2017) dovrebbero contribuire cambiare la situazione. Effettivamente, secondo l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, i progetti strutturati di *smart working* nelle amministrazioni pubbliche nel 2019 sono raddoppiati rispetto all'anno precedente (dall'8 al 16 per cento dei casi), superano il 12 per cento relativo alle PMI (8 per cento nel 2018) e raggiungono livelli ancora più elevati nelle grandi imprese (il 58 per cento di queste introduce tali progetti, con una cifra superiore di due punti al 56 per cento del 2018). Soprattutto le Pubbliche Amministrazioni di grandi dimensioni portano già avanti iniziative strutturate (42 per cento dei casi) e informali (7 per cento dei casi). Ad ogni modo, ancora 4 PA su 10 non hanno posto in essere progetti di *smart working* e, di queste, il 31 per cento è incerto e il 7 per cento è disinteressato rispetto all'inserimento di tali iniziative. I dipendenti della pubblica amministrazione coinvolti sono il 12 per cento, valore appena superiore all'obiettivo minimo del 10 per cento, da raggiungere entro il 2018[384]. La normativa non prevede incentivi e neppure sanzioni verso le pubbliche amministrazioni che non si adeguano. In generale, sembra che la PA sia portata ad adottare il lavoro agile essenzialmente per ottenere una migliore conciliazione tra vita privata e professionale e un maggior benessere organizzativo, mentre sono percepite come principali barriere la percezione che tale strumento non sia adattabile alla propria realtà, la scarsa consapevolezza dei possibili vantaggi e l'inadeguatezza tecnologica. Inoltre, in alcuni studi si segnala la presenza di rigidità burocratiche inerenti le modalità di comunicazione degli accordi individuali al Ministero del Lavoro e all'Inail, che possono ostacolare l'introduzione delle nuove pratiche[385].Ad aprile 2020 sono stati pubblicati i risultati della **prima indagine nazionale rivolta ad amministrazioni ed enti pubblici che** hanno adottato modifiche organizzative per introdurre **forme di lavoro a distanza**[386]. Tale indagine ha previsto la somministrazione di un questionario *online* anonimo ai dipendenti che sono stati in telelavoro e/o in lavoro agile nel periodo 2015-2018 e un colloquio in forma di intervista guidata con i responsabili delle Direzioni del Personale. Da un lato, il questionario ha raccolto informazioni sulle caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori e sulla loro esperienza di lavoro a distanza, rivolgendo attenzione alle dimensioni organizzativa, relazionale, personale e familiare nonché alla domanda di mobilità legata agli spostamenti pendolari. D'altra parte, le interviste hanno fornito il punto di vista dei responsabili del personale sui processi e le modalità organizzative adottate per introdurre il lavoro

(2007) "The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: Lessons from the public sector". New Technology, Work, and Employment, 22, 195–207.

[384] La Direttiva n. 3 del 2017, successiva alla Legge n. 81 del 2017 che ha disciplinato il lavoro agile, delinea gli obiettivi da raggiungere attraverso l'implementazione di tale istituto del settore pubblico, quali favorire la conciliazione vita-lavoro del personale e diffondere un modello organizzativo del lavoro più funzionale e in grado di rispondere alla necessità di migliorare la qualità dei servizi, l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa. La nuova normativa prevede anche un'attività di monitoraggio degli effetti sulla produttività dati dall'introduzione del lavoro agile. Franca Maino (a cura di), (2018). *Lavoro e lavoratori/trici "smart"*. Quaderni *FMV Corporate Family Responsibility*.

[385] Franca Maino (a cura di), (2018). *Lavoro e lavoratori/trici "smart".* Quaderni *FMV Corporate Family Responsibility*.

[386] L'indagine è stata condotta dall'ENEA (Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile) nell'ambito del progetto *Smart Working x Smart Cities*, che ha come obiettivo l'analisi della flessibilità organizzativa del lavoro e i riflessi in termini di qualità del lavoro, conciliazione, valorizzazione delle persone e sostenibilità urbana. Le amministrazioni e gli enti pubblici partecipanti sono state 29: 16 tra Regioni, enti locali e agenzie/aziende territoriali, 9 tra università ed enti di ricerca, 4 agenzie/Istituzioni Nazionali.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

agile e il telelavoro. I risultati segnalano, nel complesso, che **l'esperienza di lavoro a distanza è stata molto positiva**, soprattutto con riferimento ai seguenti aspetti: maggiore autonomia nella gestione del tempo e accresciuta responsabilizzazione; "liberazione" del tempo (riduzione di sprechi o tempi morti a vantaggio di altre attività, con conseguente miglioramento della qualità del tempo); migliore conciliazione vita-lavoro; maggiore efficienza, concentrazione e produttività; migliore qualità della vita (riduzione di stress psico-fisici). Sul piano degli svantaggi sono state segnalate, in pochi casi, preoccupazioni relative agli aspetti relazionali del lavoro, con particolare riferimento alla possibilità di un "effetto stigma" a causa di valutazioni pregiudiziali da parte della dirigenza e/o dei colleghi e al rischio di isolamento per chi lavora da casa rispetto agli altri. Confrontando le esperienze dei lavoratori con quanto emerso dalle interviste ai responsabili delle direzioni del personale emerge l'importanza di un **cambio di paradigma nell'organizzazione del lavoro -** fondato su una migliore pianificazione delle attività, sull'espansione dell'uso degli strumenti informatici e sulla revisione dei processi – quale elemento cruciale. Esperienze negative si riscontrano, infatti, in presenza di resistenze al cambiamento e tentativi di riproduzione a distanza delle stesse modalità organizzative, in luogo della costruzione di un rapporto di fiducia e mutuo vantaggio. Un'altra importante evidenza che i dati raccolti hanno consentito di ottenere riguarda la stima degli impatti ambientali (percorrenze evitate, emissioni di CO2 evitate, mancato acquisto di carburante, ossidi di azoto e PM10 evitate) associati agli effetti sulla mobilità dell'adozione di modalità di lavoro a distanza. In tal senso, questa indagine rappresenta un esempio di caso studio di *policy* integrata che tiene insieme gli ambiti del lavoro, dell'innovazione organizzativa, del benessere dei dipendenti e dello sviluppo sostenibile delle città.

Le donne tendono a godere di una maggiore uniformità retributiva rispetto agli uomini in tutti i settori a prevalenza pubblica, fatta eccezione per la sanità.

Un ulteriore motivo per cui le donne potrebbero preferire il settore pubblico rispetto a quello privato potrebbe derivare dalla struttura delle retribuzioni. Effettivamente, il pubblico impiego si caratterizza, al suo interno, per una maggiore uniformità salariale tra i generi, rispetto al settore privato, determinata dalla contrattazione centralizzata. In sostanza, a parità di qualifica, le donne tendono a essere trattate più equamente che nel settore privato. Nel 2018, il divario retributivo di genere considerato nella sua forma semplificata, senza cioè tener conto delle differenze in termini di ore lavorate, livello di istruzione e di esperienza dei lavoratori si attesta, tra il 12 per cento della Svezia al 20 per cento della Germania[387]. In Italia, l'ultimo dato disponibile, riferito al 2014, evidenzia un divario retributivo di genere particolarmente basso, ovvero pari al 7 per cento[388]. Il divario retributivo dei paesi europei è generalmente in diminuzione dal 2009 ma resta comunque elevato. I lavoratori di settori a prevalenza pubblici mostrano, tuttavia, un divario molto più contenuto degli altri. In particolare, nell'ambito della Pubblica amministrazione, della difesa e della previdenza sociale e obbligatoria, nel 2018 il differenziale retributivo è del 5 per cento in Svezia, del 7 per cento in Germania e del 13 per cento in Francia. In Italia, il dato del 2014 è pari al 14 per cento.

[387] Si tratta del *Gender pay gap* non aggiustato. Fonte: Eurostat - "*Gender pay gap in unadjusted form – NACE*" Rev. 2 activity, Cfr. https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_grgpg2_esms.htm

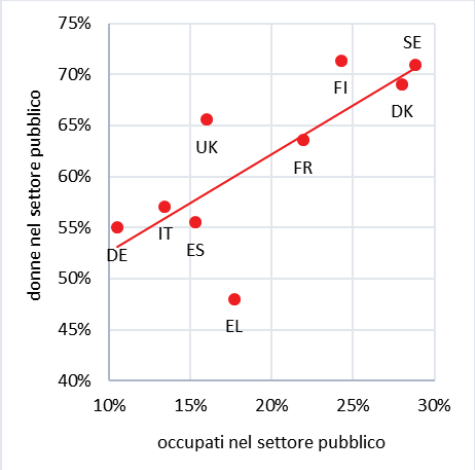
[388] Il divario retributivo particolarmente basso per l'Italia, può portare a una percezione ottimistica della reale differenza di genere nelle retribuzioni. Questo risultato risente, infatti, marcatamente del basso tasso di occupazione femminile e dalla maggiore incidenza di laureati tra le donne rispetto agli uomini, soprattutto nel settore privato. Per ulteriori approfondimenti si rinvia al riquadro I.III del bilancio di genere 2017. Cfr. http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2017/Bilancio_di_genere_2017_-_Relazione_Parlamento.pdf.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Per l'Istruzione e ancor di più per la Sanità, il divario retributivo di genere resta in alcuni paesi più elevato che nel settore pubblico in senso stretto, riflettendo la segregazione verticale a sfavore delle donne in quei settori. Nell'Istruzione, si passa dal 5 per cento della Danimarca al 13 per cento della Germania, fino ad arrivare al 17 per cento della Francia e al 20 per cento del regno Unito. In Italia, il dato 2014 si ferma invece all'8 per cento. Nella Sanità, il Regno Unito presenta un differenziale di genere pari al 24 per cento, si tratta di un valore superiore a quello che si registra nel totale dell'economia. Analogamente elevati sono i valori di Germania (20 per cento), Paesi Bassi (20 per cento), Spagna (25 per cento). In Italia, il differenziale retributivo dello stesso settore riferito al 2017 è anche superiore, pari cioè al 27 per cento (Figure 2.1.23; 2.1.24 e 2.1.25 e 2.1.26).

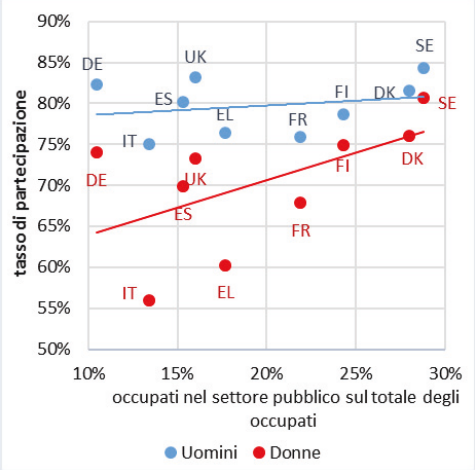
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 2.1.1 Incidenza del pubblico impiego sul totale dell'occupazione e femminilizzazione del settore pubblico. Anno 2017.



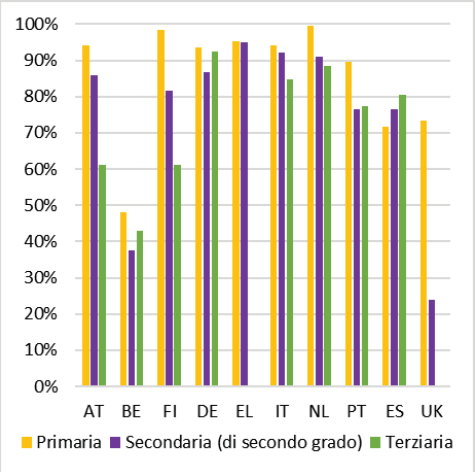
Fonte: Elaborazioni dati OCSE - Government at a Glance.. Edizione 2019

Figura 2.1.2 Incidenza del pubblico impiego sul totale dell'occupazione e tasso di partecipazione al lavoro maschile e femminile. Anno 2017.



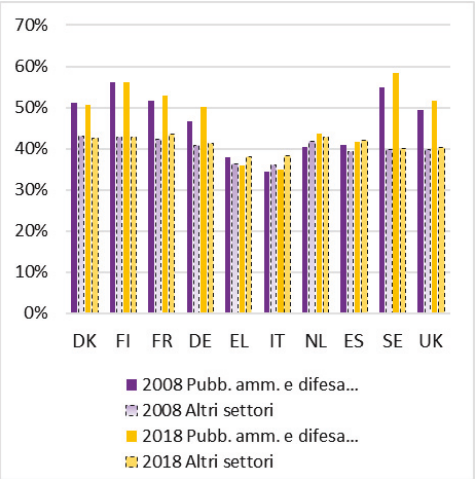
Fonte: Elaborazioni dati OCSE - Government at a Glance. Edizione 2019

Figura 2.1.3 Insegnanti delle istituzioni scolastiche pubbliche rispetto al totale degli insegnanti. Anno 2017.



(*) Per Regno unito e Grecia non è applicabile, per l'educazione terziaria, la distinzione tra istituzioni pubbliche secondo i criteri suggeriti dall'indagine
Fonte: OCSE - Education at a Glance. Edizione 2017

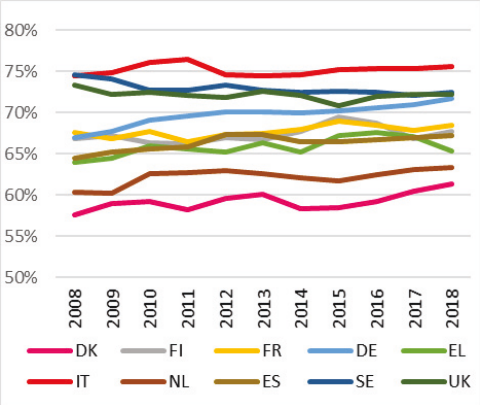
Figura 2.1.4 Tasso di femminilizzazione per il settore della "Pubblica amministrazione e difesa, previdenza sociale e obbligatoria". Confronto con altri settori prevalentemente privatistici (*).



(*) La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE (nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne).
Fonte: Elaborazioni dati ILOSTAT

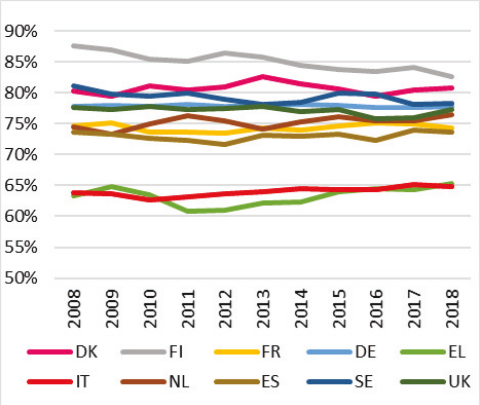
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 2.1.5 Evoluzione del tasso di femminilizzazione nel settore economico "Istruzione" (*).



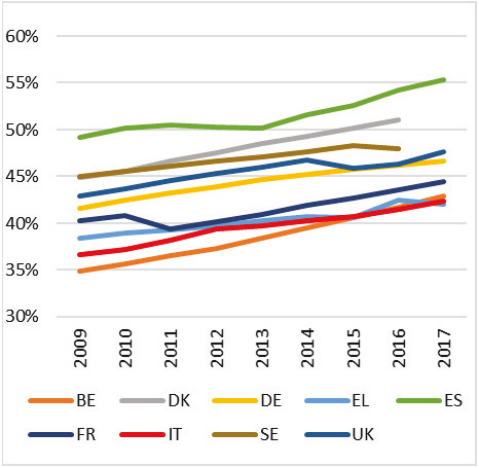
(*) La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE.
Fonte: Elaborazioni dati ILOSTAT

Figura 2.1.6 Evoluzione del tasso di femminilizzazione nel settore della "Sanità" (*).



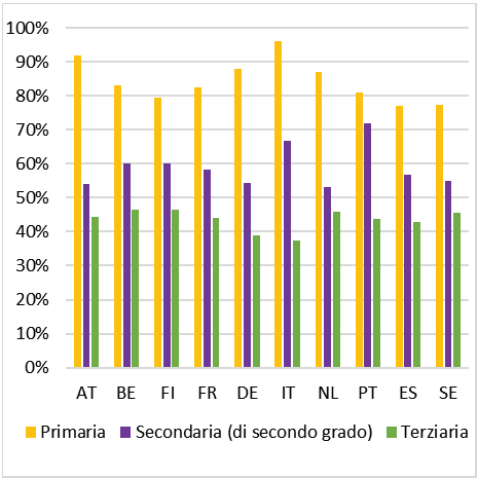
(*) La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE.
Fonte: Elaborazioni dati ILOSTAT

Figura 2.1.7 Evoluzione del tasso di femminilizzazione del personale medico (*).



(*) Per alcuni Paesi il dato 2017 non è disponibile
Fonte: Elaborazioni dati EUROSTAT

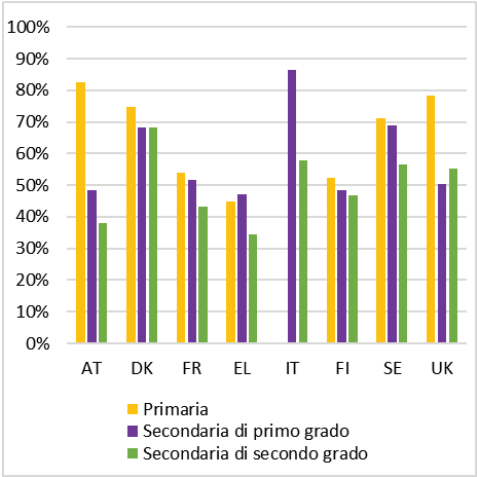
Figura 2.1.8 Tasso di femminilizzazione degli insegnanti delle istituzioni pubbliche nei diversi livelli di istruzione. Valori percentuali. Anno 2017



Fonte: Elaborazioni dati EUROSTAT

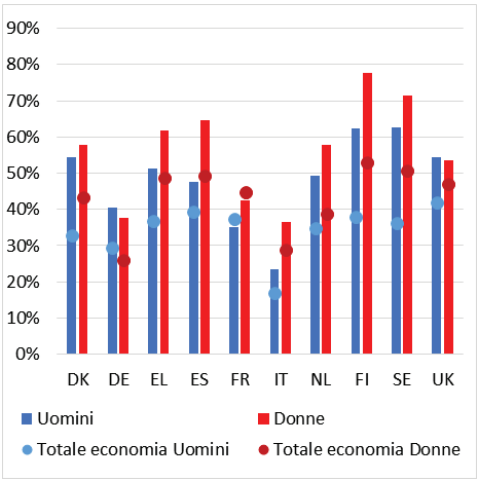
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 2.1.9 Tasso di femminilizzazione dei dirigenti scolastici (*). Anno 2018



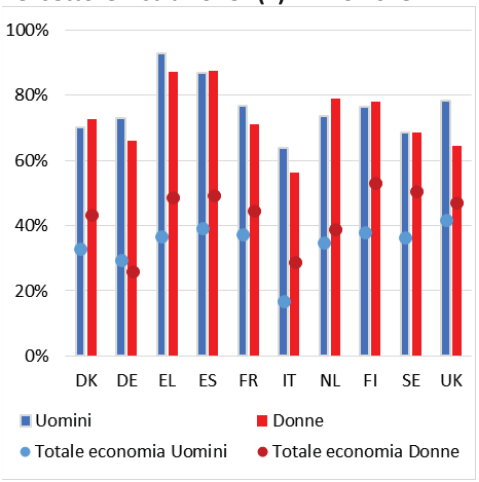
(*) Per l'Italia, il dato dell'istruzione primaria risulta mancante a causa di difformità rispetto ai criteri di classificazione del personale adottati da Eurostat.
Fonte: Elaborazioni dati EUROSTAT

Figura 2.1.10 Incidenza dei lavoratori con almeno una laurea sul totale dei lavoratori nel settore "Pubblica amministrazione e difesa, previdenza sociale e obbligatoria" (*). Anno 2018.



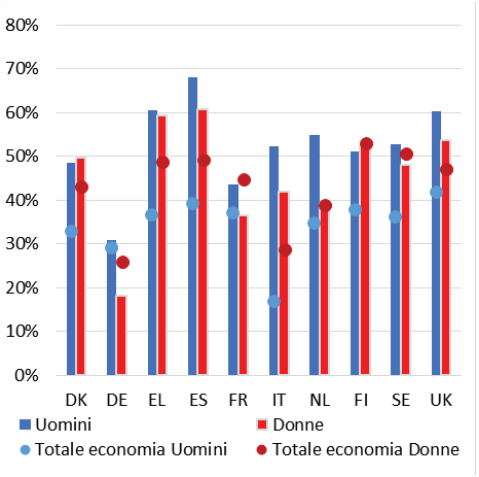
(*) La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE.
Fonte: Elaborazioni dati EUROSTAT

Figura 2.1.11 Incidenza dei lavoratori con almeno una laurea sul totale dei lavoratori nel settore "Istruzione" (*). Anno 2018.



(*) La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE.
Fonte: Elaborazioni dati EUROSTAT

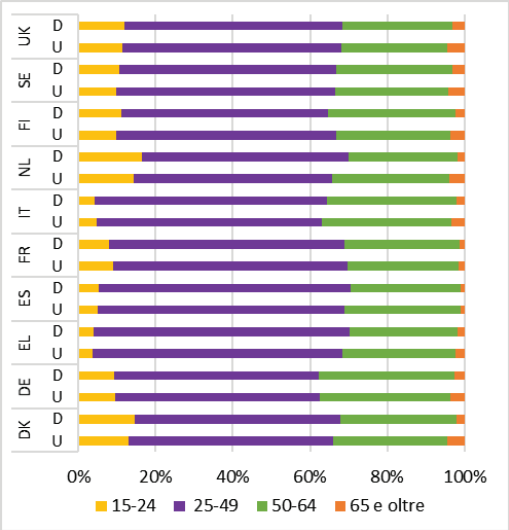
Figura 2.1.12 Incidenza dei lavoratori con almeno una laurea sul totale dei lavoratori nel settore "Sanità" (*). Anno 2018.



(*) La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE.
Fonte: Elaborazioni dati EUROSTAT

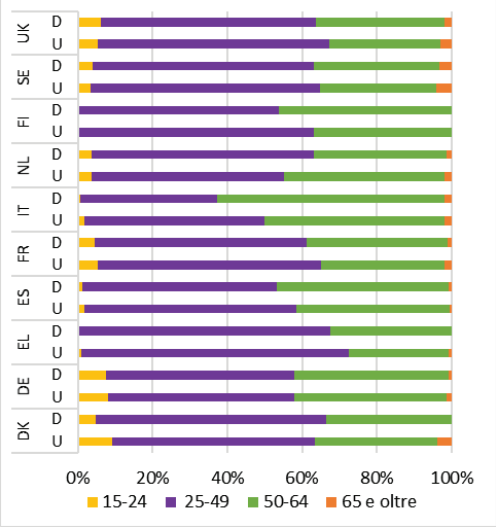
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 2.1.13 Distribuzione dei lavoratori per fasce di età e genere in "Tutti i settori" (*) Anno 2018.



(*) La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE.
Fonte: Elaborazioni dati EUROSTAT

Figura 2.1.14 Distribuzione dei lavoratori per fasce di età e genere nel settore "Pubblica amministrazione e difesa, previdenza sociale e obbligatoria" (*). Anno 2018.



(*) La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE.
Fonte: Elaborazioni dati EUROSTAT

Figura 2.1.15 Distribuzione dei lavoratori per fasce di età e genere nel settore "Istruzione" (*). Anno 2018.

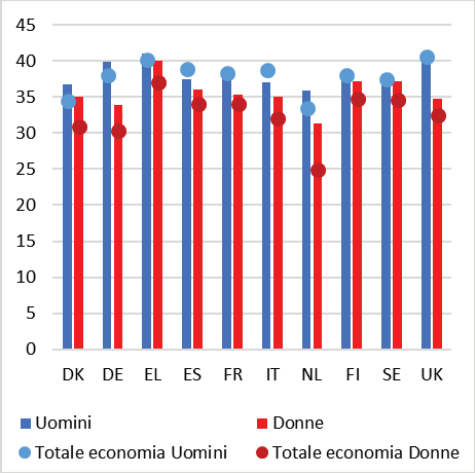
(*) La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE.
Fonte: Elaborazioni dati EUROSTAT

Figura 2.1.16 Distribuzione dei lavoratori per fasce di età e genere nel settore "Sanità" (*). Anno 2018.

(*) La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE.
Fonte: Elaborazioni dati EUROSTAT

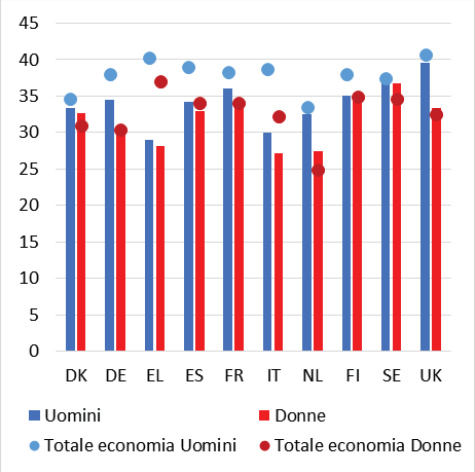
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 2.1.17 Ore medie lavorative settimanali nel settore "Pubblica amministrazione e difesa, previdenza sociale e obbligatoria" (*). Anno 2018.



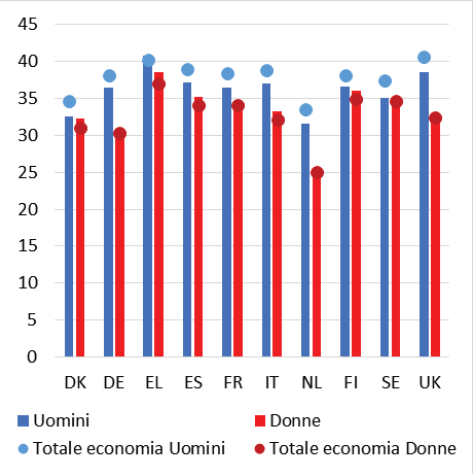
(*) La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE.
Fonte: Elaborazioni dati ILOSTAT

Figura 2.1.18 Ore medie lavorative settimanali per il settore economico "Istruzione" (*). Anno 2018.



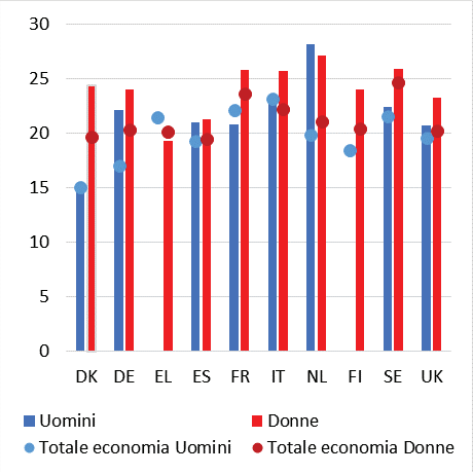
(*) La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE.
Fonte: Elaborazioni dati ILOSTAT

Figura 2.1.19 Ore medie lavorative settimanali nel settore "Sanità" (*). Anno 2018.



(*) La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE.
Fonte: Elaborazioni dati ILOSTAT

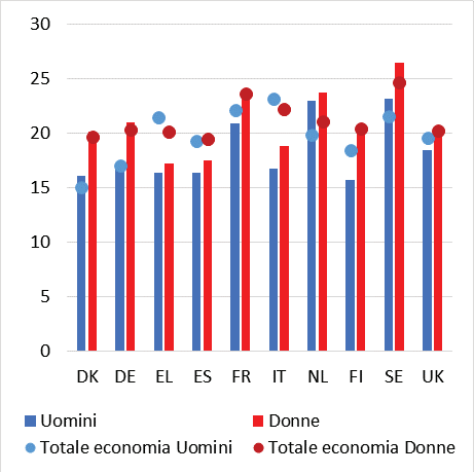
Figura 2.1.20: Ore medie lavorative settimanali in part time per il settore economico "Pubblica amministrazione e difesa, previdenza sociale e obbligatoria" (*). Anno 2018.



(*) La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE.
Per Grecia e Finlandia il dato maschile è mancante.
Fonte: Elaborazioni dati EUROSTAT

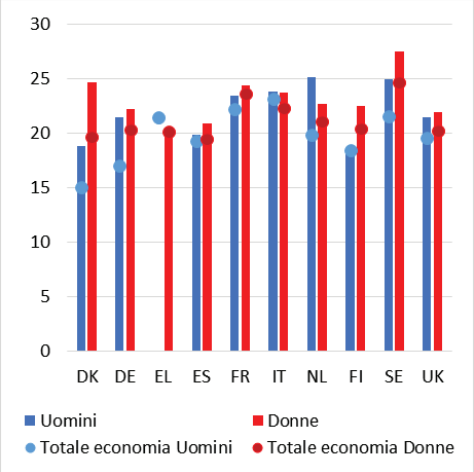
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 2.1.21 Ore medie lavorative settimanali in part time per il settore economico "Istruzione" (*). Anno 2018.



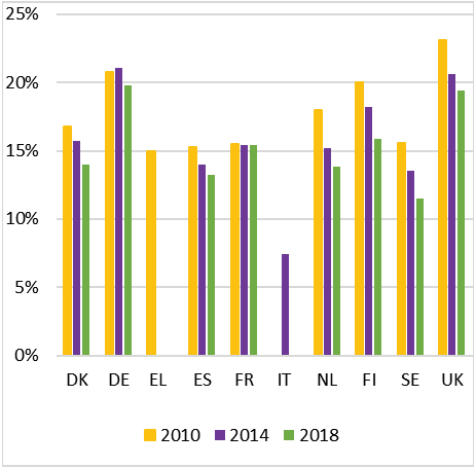
(*) La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE.
Fonte: Elaborazioni dati EUROSTAT

Figura 2.1.22 Ore medie lavorative settimanali in part time per il settore economico "Sanità" (*). Anno 2018.



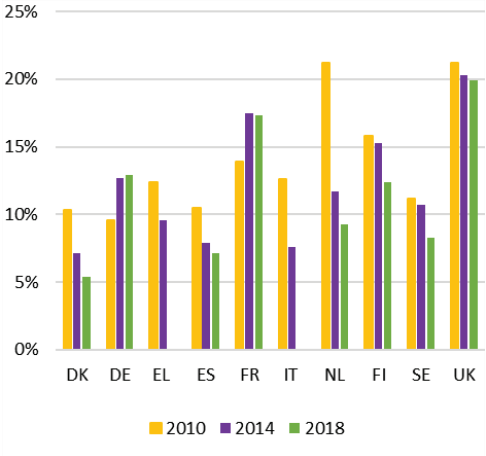
(*) La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE.
Fonte: Elaborazioni dati EUROSTAT

Figura 2.1.23 Differenziale salariale di genere per settori economici. "Totale settori" (*).



(*) 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.
La suddivisione dei settori economici segue la classificazione NACE.
Per Italia e Grecia i dati sono incompleti per alcuni anni.
Fonte: Elaborazioni Eurostat - SDG indicators - Gender pay-gap in unadjusted form

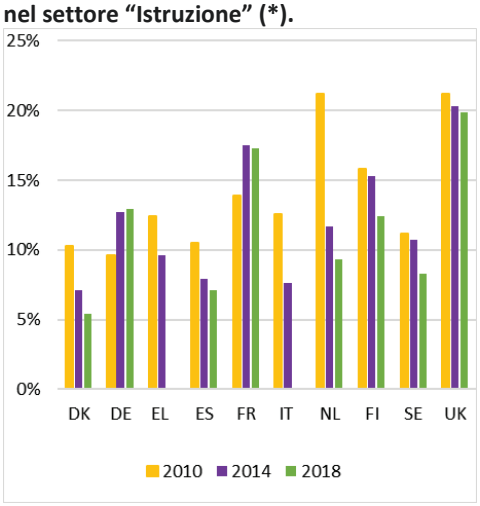
Figura 2.1.24 Differenziale salariale di genere nel settore "Pubblica amministrazione e difesa, previdenza sociale e obbligatoria" (*)



Per Italia, e Grecia i dati sono incompleti per alcuni anni.
Fonte: Elaborazioni Eurostat - SDG indicators - Gender pay-gap in unadjusted form

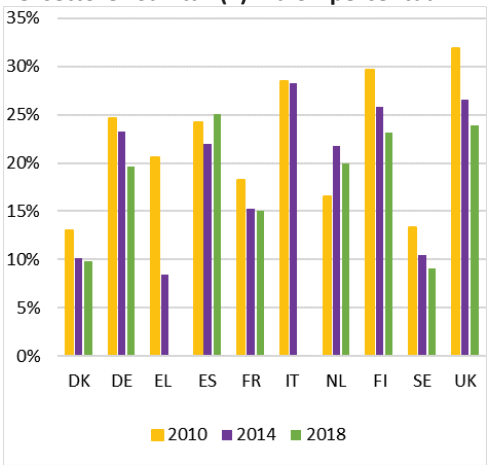
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 2.1.25 Differenziale salariale di genere nel settore "Istruzione" (*).



(*) Per Italia e Grecia i dati sono incompleti per alcuni anni.
Fonte: Elaborazioni Eurostat - SDG indicators - Gender pay-gap in unadjusted form

Figura 2.1.26 Differenziale salariale di genere nel settore "Sanità" (*). Valori percentuali



(*) Per Italia e Grecia i dati sono incompleti per alcuni anni.
Fonte: Elaborazioni Eurostat - SDG indicators - Gender pay-gap in unadjusted form

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

2.2 Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato

L'Italia ha un tasso di femminilizzazione del pubblico impiego, che, seppur rilevante, è comunque inferiore a quello di altri paesi europei, specie in alcuni comparti. Come nella maggior parte degli altri paesi, la presenza femminile è particolarmente concentrata nella scuola ma non necessariamente nell'istruzione terziaria. Nella sanità il contributo delle donne è determinante ma la questo riguarda più l'ambito infermieristico e meno quello dei medici e specialisti. In tutti i settori di attività pubblica le donne tendono a essere meno rappresentante nelle qualifiche più alte di carriera, pur essendo più istruite degli uomini che vi lavorano e, anche, delle donne che lavorano nel settore privato.

Le dinamiche sopra delineate riguardano la pubblica amministrazione italiana complessivamente considerata, tuttavia, evidenze similari sono rinvenibili, con un livello di dettaglio superiore, anche focalizzando l'attenzione solo sulle amministrazioni centrali dello Stato.

Il monitoraggio annuale sui divari di genere nei Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri evidenzia come fenomeni di segregazione verticale e orizzontale sono ancora persistenti

I divari di genere del personale delle amministrazioni centrali dello Stato vengono monitorati annualmente tramite elaborazioni dei dati della rilevazione del cosiddetto "**Conto annuale**[389]" volte a evidenziare le caratteristiche degli uomini e delle donne che lavorano per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri nell'ambito dei diversi comparti[390].

La serie storica degli indicatori adottati è pubblicata in Appendice alla presente relazione sulla pagina del sito della Ragioneria generale dello Stato (RGS) dedicata al bilancio di genere con i dati dal 2008 all'anno più recente disponibile[391]. In concomitanza con il completamento delle operazioni di rilevazione del Conto annuale, gli indicatori vengono successivamente aggiornati, solitamente alla fine dell'anno in corso per i dati dell'anno precedente. A tali informazioni si aggiungono quelle

[389] Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi del titolo V del decreto legislativo 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.

[390] Le recenti innovazioni introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro (CCNQ) per il triennio 2016-2018 hanno significativamente ridisegnato l'assetto della contrattazione collettiva nazionale sulla base di una nuova definizione dei comparti (in sezioni) e delle aree funzionali. Con la pubblicazione riferita all'anno 2018, il Conto Annuale RGS ha presentato aggregazioni finalizzate a rappresentare tutto il personale pubblico. Nelle more dell'adeguamento ai nuovi criteri rappresentativi adottati dal Conto Annuale RGS, l'analisi qui effettuata utilizza la previgente suddivisione per comparti e contratti, per dare comunque una chiara rappresentazione dei fenomeni analizzati in serie storica e facilitarne la lettura. Si fa, per esempio, riferimento al comparto "Ministeri" sebbene, nell'impostazione dell'ultimo CCNQ, quest'ultimo sia confluito nelle "Funzioni Centrali". Allo stesso modo, si evidenzia il comparto "Scuola" nonostante questo sia confluito nell'"Istruzione e ricerca" (insieme ad Accademie e conservatori, Università, Enti pubblici di ricerca, altri Enti di cui all'art. 70 del d.lgs. n. 165/2001).

[391] Si rinvia alla pagina RGS dedicata al bilancio di genere: http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/)

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

comunicate da ciascuna amministrazione in risposta all'apposita circolare annuale RGS contenente gli adempimenti per il bilancio di genere e quelle risultanti dalla base dati dei pagamenti del sistema NoiPA.

I dati resi disponibili includono:

- il personale stabile complessivo;
- il personale dirigente (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri);
- il personale dirigente di prima fascia (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri);
- il tasso di compensazione del turnover del personale;
- l'incidenza del personale non dirigente senza titoli ulteriori rispetto alla scuola dell'obbligo (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri);
- l'incidenza dei dirigenti con titoli *post lauream* (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri);
- la distribuzione del personale dipendente e di quello dirigente per fasce di età;
- l'incidenza del lavoro *part-time* e l'incidenza delle neo-madri che hanno optato per il *part time*;
- i giorni medi di assenza per congedi a favore dei lavoratori con figli con disabilità grave (articolo 42 del decreto legislativo n. 151 del 2001) o che assistano familiari con disabilità grave (articolo 33 della legge n. 104 del 1992), per il congedo di maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità (articoli 16 e seguenti del decreto legislativo n. 151 del 2001), per il congedo parentale (articolo 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001) e del congedo per malattia del figlio (articolo 47 del decreto legislativo n. 151 del 2001);
- i giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità;
- i giorni di assenza per congedi parentali;
- la distribuzione di genere dei beneficiari delle principali misure di conciliazione vita-lavoro;
- l'incidenza per genere delle dimissioni con diritto di pensione;
- i giorni di formazione dei dipendenti;
- la distribuzione per genere del lavoro straordinario.

L'insieme degli indicatori consente di evidenziare che le **donne** che lavorano nelle amministrazioni centrali dello Stato sono prevalentemente **concentrate in pochi comparti** e pur avendo **titoli di studio mediamente più elevati degli uomini**, sono orientate alle **posizioni che richiedono minori qualifiche e responsabilità**. Le donne sono più **penalizzate nei percorsi di carriera** e ricorrono più frequentemente degli uomini a istituti che consentono l'assenza dal posto di lavoro per dedicarsi anche alla cura della famiglia.

Si tratta di divari che tendono a ridursi solo lentamente nel tempo e molte delle asimmetrie riscontrate nel 2008 continuano a persistere ancor oggi. I progressi più visibili, nell'arco dell'ultimo decennio, riguardano la composizione della magistratura, dove l'incidenza delle donne è aumentata di ben 12 punti percentuali ed ha superato quella degli uomini, pur essendo ancora minoritaria la quota delle donne in cassazione. Per il **personale dirigente dei ministeri**, la quota di donne, ancora minoritaria, è tuttavia cresciuta dal 2008 di circa 7 punti percentuali, attestandosi al **46 per cento nel 2018**.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Nell'insieme, le amministrazioni centrali dello Stato vedono un sostanziale bilanciamento di genere, con rilevanti differenze tra comparti. La Scuola è quasi interamente femminilizzata mentre nelle Forze Armate e nei Corpi di Polizia, nel 2018, le donne non superano nemmeno il 10 per cento. La differente dinamica del turn over maschile e femminile comporta una lenta evoluzione della composizione del personale. Sebbene le posizioni dirigenziali affidate a donne siano progressivamente aumentate, quelle apicali rimangano in molti comparti appannaggio degli uomini.

Il personale stabile delle amministrazioni centrali dello Stato è composto dagli individui con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e dai dirigenti a tempo determinato; questi ultimi ricoprono, infatti, posti di funzione non propriamente riconducibili a esigenze temporanee dell'amministrazione.

Nell'insieme le amministrazioni centrali dello Stato vedono un processo di graduale aumento nella partecipazione delle donne che, dal 2008 al 2018, riguarda tanto il personale complessivo che i dirigenti. Guardando al totale dei dipendenti, le donne, che già superavano il 53 per cento nel 2008, raggiungono il 55 per cento dieci anni dopo (Figura 2.2.1). Per quanto significativa, la presenza femminile è tuttavia concentrata nel comparto più grande, quello della Scuola, per via degli insegnanti, dirigenti e altro personale scolastico attribuiti al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca: con circa 890 mila donne (contro 235 mila uomini) assorbe, da solo, circa l'88 per cento della presenza femminile nelle amministrazioni centrali nel 2018 (e il 30 per cento della presenza maschile) (Figura 2.2.2). Il divario tra uomini e donne nel comparto della Scuola si è ulteriormente allargato nel corso degli anni anche in considerazione del fatto che la componente femminile è aumentata di più di 3 mila unità nel corso degli ultimi dieci anni a fronte di un calo di circa 86 mila dipendenti uomini.

L'incidenza delle donne è maggioritaria anche nella Carriera Penitenziaria, nell'ambito della quale passa da meno del 60 per cento del 2008 al 67 per cento nel 2018, e nella Carriera Prefettizia (aperta anche alle donne in seguito alla sentenza della corte Costituzionale 33/1960), nell'ambito della quale passa da circa il 50 per cento del 2008 al 58 per cento del 2018. Nella Magistratura (anch'essa accessibile alle donne conseguentemente alla sentenza della Corte costituzionale 33/1960[392]) la quota di donne è aumentata in dieci anni in maniera ancor più significativa: nel 2018 hanno raggiunto il 53 per cento mentre dieci anni prima erano solo il 41 per cento. (Figura 2.2.3)

Di converso, le Forze Armate, i Corpi di Polizia e i Vigili del Fuoco, incardinati in diversi ministeri, si caratterizzano per una netta prevalenza del personale maschile, superiore cioè a 80 per cento in tutte le amministrazioni di riferimento. La presenza femminile rimane modesta, nonostante sia progressivamente aumentata soprattutto nei Corpi di Polizia con l'incidenza delle donne in aumento di circa 3 punti percentuali nel decennio 2008-2018, in particolare tra gli agenti che operano presso l'Interno (16 per cento di donne nel 2018), la Difesa (4 per cento di donne nel 2018) e l'Economia e le Finanze (circa 11 per cento di donne nel 2018 in servizio presso la Guardia di Finanza). Le Forze Armate, per le quali la leva femminile è stata istituita nel 1999 (legge n. 380 del 1999) hanno invece un andamento piuttosto stabile, con incrementi di circa 1 punto percentuale che hanno portato le donne a rappresentare circa il 6 per cento dei militari della Difesa nel 2018. I Vigili del Fuoco hanno

[392] la legge n. 66 del 1963, emanata in seguito alla sentenza della Corte Costituzionale sancisce, all'articolo 1, che "*la donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, compresa la Magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge*".

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

visto nello stesso arco temporale una riduzione della già scarsa rappresentanza femminile, che è passata dal 5,9 per cento al 5,4 tra il 2008 e il 2018.

Passando agli altri comparti la situazione è più eterogenea: le donne sono più numerose tra i ministeriali (52 per cento di donne) e nella Presidenza del Consiglio (51 per cento); di converso la componente maschile è prevalente nella Carriera Diplomatica (77 per cento di uomini) e Istituti di Alta Formazione Artistico Musicale (60 per cento di uomini).

Per il comparto Ministeri e la Presidenza del Consiglio, pur nell'eterogeneità dei singoli dicasteri, a fronte di una prevalenza di donne tra il personale totale, si riscontra una maggiore incidenza di uomini tra i dirigenti. Nonostante i progressi degli ultimi dieci anni, questa diventa ancora più evidente procedendo verso le posizioni apicali. Nel 2008, le donne rappresentavano quasi il 40 per cento del personale dirigente complessivo[393], e circa il 28 per cento dei dirigenti di prima fascia mentre dieci anni più tardi l'incidenza femminile è, per le due posizioni, rispettivamente al 46 e al 37 per cento (Figure 2.2.4 e 2.2.5). L'incremento della **femminilizzazione della dirigenza ministeriale** non è stato peraltro determinato dall'aumento nel numero di dirigenti donna, che passano da 1456 nel 2008 (123 per la prima fascia) a 1208 nel 2018 (124 per la prima fascia) ma da una riduzione più che proporzionale degli uomini (da 2263 a 1404 per i dirigenti complessivi e da 319 a 221 per la prima fascia) (Figura 2.2.6).

Sussistono marcate differenze in base al settore di attività. Nel 2018 le dirigenti sono più numerose dei colleghi uomini solo per Lavoro e politiche sociali (42 donne e 23 uomini), Giustizia (148 donne e 137 uomini), Istruzione, università e ricerca (117 donne e 111 uomini), Difesa (49 donne e 41 uomini), Beni e attività culturali (88 donne e 81 uomini), Salute (166 donne e 151 uomini) (Figura 2.2.7). Un terzo dei dirigenti di prima fascia è una donna nei Ministeri dell'Economia e delle finanze, dei Beni e delle attività culturali, e nella Presidenza del Consiglio nel 2018. Negli altri Ministeri la situazione è invece diversificato da un anno all'altro, mostrando in linea di massima un incremento della componente femminile nel corso del tempo. Gli unici ministeri per i quali, anche gli apicali nel 2018 sono in maggioranza donne sono l'Istruzione, l'università e la ricerca (17 donne e 11 uomini) e la Difesa (6 donne e 2 uomini) (Figura 2.2.8).

L'esiguo numero di donne nelle posizioni di vertice costituisce ad oggi una delle sintesi più evidenti dei divari di genere nelle amministrazioni pubbliche. La promozione di una diversa cultura organizzativa all'interno delle amministrazioni e di un incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali è una delle priorità richiamate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri nella direttiva n. 2 del 27 giugno 2019 (Riquadro II.II)

Riquadro II.II.I Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.

Con la direttiva n. 2 del 27 giugno 2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", la Presidenza del Consiglio dei Ministri propone un quadro regolamentare unitario per promuovere una cultura organizzativa

[393] La dirigenza delle amministrazioni centrali dello Stato è composta sia da personale a tempo indeterminato che da personale a termine. L'ordinamento italiano distingue, infatti, la qualifica dirigenziale dall'incarico dirigenziale La prima è unica (anche se articolata in prima e seconda fascia per i Ministeri e la Presidenza del Consiglio) e viene conferita a tempo indeterminato tramite un contratto individuale di lavoro, previo espletamento di un'apposita procedura concorsuale. Il secondo, invece, è conferito a tempo determinato a soggetti sia interni che esterni all'amministrazione, entro certi limiti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

orientata al rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni ed incrementare la presenza femminile nelle posizioni apicali[394]. La direttiva mira, inoltre, a coordinare le azioni per la prevenzione e rimozione di discriminazioni di genere con le misure di efficientamento dell'azione amministrativa, riallineando le scadenza di alcuni adempimenti già previsti dalla normativa.

La direttiva si rivolge ai vertici delle amministrazioni, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale, oltre che ai Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV). Tali soggetti sono chiamati a una più proficua collaborazione attorno alle seguenti linee di azione, tra loro interconnesse:

- la prevenzione e la rimozione delle discriminazioni;
- l'adozione dei Piani triennali di azioni positive;
- il reclutamento e la gestione del personale;
- l'organizzazione del lavoro;
- la formazione e la diffusione di modelli culturali improntati alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- il rafforzamento dei Comitati unici di garanzia (CUG).

In particolare, è richiamata l'attenzione delle pubbliche amministrazioni sull'obbligo, già previsto dal codice delle pari opportunità (decreto legislativo n. 198 del 2006) di predisporre Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, nonché per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, *mobbing*, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica. Viene quindi rafforzato il collegamento tra i Piani di azioni positive e il ciclo della performance, prevedendo che i primi siano aggiornati entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance. In caso di mancata predisposizione di suddetti piani, viene invece ribadito il divieto ad assumere nuovo personale, anche quello appartenente alle categorie protette. Il collegamento tra politiche di promozione del benessere organizzativo, delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed il ciclo della performance costituisce uno degli aspetti più innovativi della nuova Direttiva. Si è, infatti, inteso sottolineare come l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi erogati ai cittadini, non possano prescindere dalla creazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei princìpi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. A tal fine, si sottolinea anche che, ai sensi dell'articolo 8 del d.lgs. 150/2009, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità è uno degli ambiti di cui l'OIV e l'amministrazione devono tenere conto nella misurazione e valutazione della performance organizzativa.

La direttiva ribadisce l'importante ruolo che possono avere le politiche di reclutamento e gestione del personale nel rimuovere fattori che ostacolano le pari opportunità e l'equilibrio di genere nelle posizioni apicali. In tal senso, è richiesto alle amministrazioni di monitorare gli incarichi conferiti al personale dirigente e non, le indennità e le posizioni organizzative e, ove sussista un divario tra

[394] Per ulteriori informazioni si rinvia alla pagina dedicata sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri: http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%9Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

genere non inferiore a due terzi, di adottare iniziative per favorire il riequilibrio in tali attività e posizioni.

Le amministrazioni sono chiamate ad un maggiore coinvolgimento dei CUG nella predisposizione di percorsi informativi e formativi che dovrebbero coinvolgere tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti apicali. Questi ultimi dovrebbero infatti essere catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Specifici moduli formativi sul tema del contrasto alla violenza di genere e dello *stalking* dovranno essere previsti nell'ambito dei corsi di gestione del personale, quelli per la formazione di ingresso alla dirigenza e quelli riservati ai componenti dei CUG. Tale azione formativa, prevista anche all'interno del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, ha l'obiettivo di accrescere la conoscenza del fenomeno, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in casi di violenza, molestie e abusi e migliorare la capacità di ascolto e di interazione degli operatori pubblici con le vittime potenziali.

Per quanto attiene le politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è incoraggiata l'adozione di specifiche "Carte della conciliazione" che coinvolgano anche più enti o livelli di governo e che facciano leva sulla valorizzazione delle politiche territoriali e sulla costituzione di reti tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio. È inoltre prevista la sperimentazione di sistemi di "certificazione di genere", uno strumento manageriale adottato su base volontaria dalle organizzazioni che intendono certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere. Le misure di conciliazione sono considerate uno strumento per migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, motivo per cui la direttiva promuove anche i progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti.

Al fine di rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG), la direttiva fornisce indicazioni sui relativi criteri di composizione, le procedure di nomina e i compiti. I CUG sono stati introdotti dalla legge 183 del 2010 in sostituzione dei precedenti comitati per le pari opportunità e comitati per il contrasto del *mobbing*, assorbendone le funzioni[395]. Apposite linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG sono state emanate con la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011[396]. Hanno una composizione paritetica e sono formati da componenti designanti dalle organizzazioni sindacali e da un pari numero di rappresentati dell'amministrazione, nominati tramite una procedura comparativa trasparente aperta a tutto il personale.

Nell'ambito della loro funzione propositiva, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione dei Piani di azioni positive dell'amministrazione. Quanto alla funzione consultiva, il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale.

Con riferimento ai compiti di verifica, i CUG fungono da segnalatori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione e predispongono, annualmente entro il 30 marzo, una

[395]Cfr. articolo 21 della legge n. 183 del 2010 recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" modificativo del decreto legislativo n. 165 del 2001.

[396]Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, cfr. http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-03-2011/direttiva-comitati-unici-garanzia

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

relazione sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, sulla base delle informazioni elaborate e trasmesse dall'amministrazione di appartenenza. La direttiva specifica quali sono i dati e le informazioni che ogni amministrazione dovrà trasmettere al CUG, mediante un format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità. Si tratta di informazioni che, tra le altre cose riguardano:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando gli eventuali differenziali di genere;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

La direttiva dispone che le predette informazioni confluiscano integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispone entro il 30 marzo indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ai fini dell'elaborazione di un rapporto periodico di sintesi da pubblicare e distribuire a tutte le amministrazioni interessate. La sopraccitata relazione, è quindi trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), in quanto essa rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili.

Nel corso degli anni il tasso di compensazione del turnover delle donne è significativamente maggiore rispetto a quello degli uomini per quasi tutte le Amministrazioni. Tale dinamica riflette la forte prevalenza delle cessazioni maschili in conseguenza della composizione di genere delle coorti più anziane, ma anche un maggior tasso di assunzioni femminili negli anni più recenti.

La contrazione del numero di dirigenti coincide con l'introduzione di norme più vincolanti per il reclutamento di personale ai fini di un contenimento della spesa pubblica (cd. "blocco del *turnover*"[397]). In generale, tuttavia, l'avvicendamento del personale dipende anche da altri fattori,

[397]La legge n. 296 del 2006, (Finanziaria per il 2007) prevedeva all'articolo 1, comma 523, limitazioni per le amministrazioni dello Stato. La misura è stata confermata dalla legge n. 244 del 2007, (Finanziaria per il 2008), all'articolo 3, comma 102. Successivamente, sono intervenuti l'articolo 66, comma 7, del decreto legge n. 112 del 2008 e l'articolo 2, comma 206 della legge n. 191 del 2009, (Finanziaria per il 2010) riducendo il contingente di personale assumibile al 20 per cento del personale cessato nell'anno precedente ed escludendo da tale limitazione i Corpi di polizia e i Vigili del fuoco. Il blocco del *turn-over* è rimasto, al netto dei comparti citati, pari al 20 per cento del personale cessato nell'anno precedente dal 2010 al 2014 (anche per intervento dell'articolo 3 comma 1 del decreto legge n. 90 del 2014); nel 2009 le amministrazioni potevano procedere all'assunzione di personale in un numero non superiore al 10 per cento

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

quali, l'età media del personale e i cambiamenti intervenuti nel corso degli anni nell'ambito della disciplina previdenziale (soprattutto con l'innalzamento dell'età pensionabile).

Il tasso di compensazione del *turnover* tra gli uomini e tra le donne - calcolato come rapporto percentuale tra numero di nuovi entrati sul numero dei cessati - tende, dal 2008 al 2018, ad avvantaggiare le donne, in quasi tutte le amministrazioni. Tale dinamica riflette la forte prevalenza delle cessazioni maschili[398] conseguenza sia della composizione di genere delle coorti più vecchie sia, ma in minor misura, di una certa prevalenza delle assunzioni femminili nel periodo considerato[399] . Il 2018 appare tuttavia in controtendenza, essendo il tasso di *turn over* lievemente favorevole agli uomini (81 per cento per gli uomini e 74 per cento per le donne) (Figura 2.2.9). Questo risultato è in gran parte imputabile alla Scuola, dove nell'ultimo anno le cessazioni femminili sono state superiori alle nuove assunzioni di quasi 13 mila unità (34.321 cessazioni femminili a fronte di 21.540 assunzioni), mentre nel caso degli uomini le cessazioni hanno superato le nuove assunzioni di circa 5.000 unità (10.672 cessati e 5.235 assunti). Le dinamiche del comparto Scuola determinano un risultato particolare anche per il 2015, anno in cui ha avuto luogo un piano straordinario di reclutamento[400], che ha visto l'ingresso di oltre 86 mila nuovi insegnanti, dirigenti e altro personale scolastico - di cui oltre l'80 per cento donne e a fronte di un numero ben inferiore di cessazioni. La dimensione di tali assunzioni è talmente rilevante da determinare per il 2015 non solo un valore anomalo per il tasso del *turnover* del medesimo comparto, ma anche da trainare il valore riferibile al complesso delle amministrazioni centrali dello Stato.

Come già accennato, l'avvicendamento del personale maschile e femminile è influenzato oltre che dai fattori demografici, anche da quelli normativi che consentono, talvolta, il raggiungimento anticipato dei requisiti pensionistici, come avviene per le cosiddette dimissioni con diritto a pensione[401]. Tale modalità di cessazione ha interessato nel periodo 2008-2018 annualmente un numero cospicuo di dipendenti (tra 10 e 25 mila), in particolare tra le donne. Nel 2018 le dimissioni con diritto a pensione rappresentano il 50 per cento delle cessazioni femminili e circa il 30 per cento di quelle maschili. Le donne che utilizzano questa modalità di cessazione si trovano prevalentemente nella Scuola (il 55 per cento delle cessazioni femminili della scuola sono rappresentate da dimissioni con diritto a pensionamento, contro il 47 per cento di quelle maschili). Valori significativamente alti sono tuttavia rinvenibili anche nella Magistratura (70 per cento per le donne e 46 per cento per gli uomini) e nei Ministeri, in particolare nella Salute, nelle Infrastrutture

---

delle unità cessate nell'anno precedente. Il blocco è stato poi portato per l'anno 2015 al 50 per cento delle unità cessate nell'anno precedente (o a una spesa pari al 40 per cento di quella relativa ai cessati nell'anno precedente), e progressivamente allentato al 60 per cento per l'anno 2016, all'80 per cento per l'anno 2017 e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Al contempo, per gli anni 2016, 2017 e 2018 la spesa per le assunzioni del personale non dirigenziale non può superare una spesa pari al 25 per cento di quella relativa dei cessati nell'anno precedente. Nel caso di Corpi di polizia e Vigili del fuoco le facoltà assunzioni negli anni 2010 e 2011 erano nel limite di un numero di unità non superiore a quelle cessate dal servizio nel corso dell'anno precedente; per il triennio 2012-2014 nella misura del 20 per cento dei cessati nell'anno precedente, nell'anno 2015 del 50 per cento e portate, di nuovo, al 100 a decorrere dall'anno 2016.

[398] Fatta eccezione per il 2014 e il 2018 (le cessazioni delle donne superano quelle degli uomini di 840 unità), le cessazioni maschili sono sempre superiori a quelle femminili negli anni considerati.

[399] Fatta eccezione per il 2009 e il 2010 le donne tendono a essere più numerose degli uomini tra i nuovi assunti. Il valore è influenzato principalmente dalle assunzioni intervenute nei diversi anni all'interno del comparto scuola.

[400] Piano straordinario di assunzioni ex Legge n. 107 del 2015 ("La Buona Scuola").

[401] Sono incluse in questa tipologia di cessazione anche quelle per decesso se matura un diritto dei superstiti a pensione di reversibilità. Le tipologie di cessazioni cui si fa riferimento sono elencate nella tabella 5 dell'allegato 1 alla Circolare RGS del 16 maggio 2019, n. 15 (Circolare sul Conto Annuale): http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2019/15/Allegato-1-Istruzioni-per-la-rilevazione-del-Conto-Annuale-2018.pdf

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

e Trasporti, nell'Istruzione, l'Università e la Ricerca, negli Affari esteri e la cooperazione internazionale (in questi ministeri l'incidenza delle dimissioni per pensionamento si attesta tra il 40 e il 60 per cento per le donne e tra il 30 e il 40 per cento per gli uomini) (Figura 2.2.10).

Questi 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"[402] o per via di specifiche misure direttamente rivolte a un solo genere, come la cosiddetta "opzione donna". Mitigando gli effetti dell'innalzamento dell'età pensionabile femminile, l'"opzione donna" consente alle lavoratrici del settore pubblico e privato di andare in pensione a 58 anni di età (o 59 se lavoratrici autonome) con 35 anni di contributi, a condizione di accettare una pensione calcolata con il metodo contributivo. Si tratta di una misura introdotta inizialmente solo per il 2015, poi prorogata con varie modifiche anche negli anni successivi[403]. Nel settore pubblico l'adesione all'opzione donna ha riguardato oltre 11 mila lavoratrici dal 2016 al 2019, con un impatto non trascurabile nel settore dell'istruzione[404].

Le donne che lavorano nelle amministrazioni centrali dello Stato sono mediamente più istruite degli uomini e questo vale a tutti i livelli, inclusi quelli dirigenziali per i quali la percentuale di coloro che hanno titoli post lauream è di circa 5 punti percentuali superiore tra le donne rispetto agli uomini.

Le norme relative all'accesso al lavoro pubblico[405] prevedono che l'assunzione avvenga con contratto individuale di lavoro e tramite procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, oppure mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento limitatamente alle qualifiche e ai profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo[406].

[402]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". 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. A partire dal 1° gennaio 2012 l'articolo 24 del decreto legge n. 201 del 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.

[403] La disciplina in vigore nell'esercizio 2019 fa riferimento al decreto legge n. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 26 del 2019, (cfr, https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/01/28/19G00008/sg)

[404] Per ulteriori informazioni si rinvia al paragrafo 1.4.

[405] La normativa fondamentale in tema di accesso al pubblico impiego per il personale non dirigenziale è costituita oltre che dall'articolo 97 della Costituzione (obbligo di accesso tramite concorso salvo i casi stabiliti dalla legge) anche dal decreto legislativo n. 165 del 2001, articolo 35 (reclutamento del personale) e articolo 37 (necessità dell'accertamento delle conoscenze informatiche e delle lingue straniere nei concorsi).

[406] Una disciplina specifica è invece prevista per il collocamento obbligatorio (legge n. 68 del 1999).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Il possesso della laurea è un requisito generale valido per l'accesso alla dirigenza di tutte le pubbliche amministrazioni[407]. Il possesso di titoli superiori alla laurea (dottorato di ricerca, diploma di specializzazione conseguito presso le scuole di specializzazione individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, *master* di secondo livello conseguito presso università italiane o straniere dopo la laurea magistrale, etc.) può, in determinati casi, agevolare l'accesso alla qualifica dirigenziale[408].

Con l'aumento del livello di scolarizzazione nella società italiana, il personale non in posizione dirigenziale, che non ha titoli ulteriori alla scuola dell'obbligo è diminuito costantemente nel corso del tempo, fino a rappresentare mediamente meno di un quarto del totale. Più nel dettaglio, la percentuale di uomini non dirigenti che non hanno altri titoli oltre alla scuola dell'obbligo, pur riducendosi di anno in anno, è, nel comparto Ministeri, sempre circa il doppio rispetto alla stessa percentuale calcolata sulle donne (Figura 2.2.11). Nel 2018, tra i ministeriali, ha il livello minimo di istruzione il 29 per cento degli uomini non dirigenti e il 12 per cento delle donne di pari qualifica. Tale circostanza sembrerebbe derivare proprio dalle dinamiche di *turnover* sopra descritte, poiché le coorti più giovani sono generalmente più istruite e mostrano anche una maggiore presenza di donne. Gli uomini, che tendono ad essere prevalenti tra i dipendenti sono mediamente più anziani e hanno titoli di studio inferiori[409].

Nel 2018, per tutti i Ministeri e per la Presidenza del Consiglio, la quota di possessori di un titolo al più della scuola dell'obbligo è maggiore tra i dipendenti maschi, a eccezione del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali (l'incidenza della sola scuola dell'obbligo è del 9 per cento per gli uomini e 12 per cento per le donne). La distanza tra il dato maschile e quello femminile si fa più ampia nei Ministeri del Lavoro e delle Politiche Sociali, Giustizia, Difesa e Beni Culturali per i quali la differenza tra il dato maschile e quello femminile è, sempre nel 2018, compreso tra 10 e 15 punti percentuali (Figura 2.2.12).

Ragionamento per molti versi analogo riguarda il livello di qualificazione medio del personale dirigente. La quota di dirigenti che possiedono titoli ulteriori rispetto al requisito minimo richiesto (la laurea)[410] tende ad aumentare nel tempo, e, nel comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio, risulta in genere più elevata nel caso delle donne. Prendendo l'insieme delle amministrazioni per le quali i dati sono disponibili[411], la frequenza di donne con un titolo di studio superiore alla laurea nel 2018 è pari al 25 per cento, contro circa il 20 per cento nel caso degli uomini. La differenza tra il

[407] Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70 (modificativo del Decreto legislativo, n. 165 del 2001, articolo 7).

[408] Ai sensi dell'articolo 7 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70, il possesso di determinati titoli *post lauream* può consentire: 1) ai dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni già in possesso della laurea, di accorciare da cinque a tre gli anni di servizio richiesti per partecipare al concorso per titoli ed esami di cui all'articolo 28, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001. 2) A tutti i soggetti in possesso degli altri requisiti richiesti dalla normativa, di partecipare al corso-concorso selettivo di formazione di cui all'articolo 28, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001,.

[409] Considerando invece tutti i comparti delle amministrazioni, l'incidenza dei giovani è maggiore per gli uomini, essendo questi ultimi maggiormente rappresentati nel comparto che ha un'età media inferiore, ovvero le Forze Armate.

[410] I titoli ulteriori considerati sono: il dottorato di ricerca, la scuola di specializzazione e gli altri titoli *post lauream*.

[411] La base informativa del Conto annuale relativa ai titoli superiori alla laurea risulta incompleta. Alcuni ministeri (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Ministero della difesa, Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo) non hanno, nel periodo di tempo considerato, fornito informazioni al riguardo. Per altre amministrazioni (Presidenza del Consiglio dei Ministri e Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale) l'informazione è presente solo per alcuni anni.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

valore maschile e quello femminile risulta, peraltro, in aumento, passando da 0,8 punti percentuale del 2008 a circa 4 punti percentuali del 2018.

Valgono, in ogni caso, alcune differenziazioni a livello settoriale. Il differenziale di genere nella diffusione dei dirigenti con titoli ulteriori rispetto alla laurea risulta maggiormente evidente per il Ministero dell'Interno e la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Più specificatamente, la Presidenza del Consiglio presenta nel 2018 il numero più alto di dirigenti con titoli superiori alla laurea (166 su un totale di 267 dirigenti). Di questi, 88 sono donne (il 70 per cento circa delle 126 dirigenti della Presidenza) e 78 sono uomini (circa il 55 per cento dei 141 dirigenti uomo della Presidenza) (Figura 1.2.17). Per il Ministero dell'interno, sebbene tra i dirigenti gli uomini siano più numerosi (96 uomini e 66 donne), tra coloro che hanno titoli *post-lauream* prevalgono le donne (32 donne, contro 22 uomini). (Figura 2.2.13)

Le considerazioni sin qui svolte, trovano una ulteriore conferma nella distribuzione per fasce di età dei dirigenti ministeriali e della Presidenza del Consiglio. Questa infatti offre una rappresentazione più immediata del maggiore equilibrio di genere dei nuovi ingressi, anagraficamente più giovani, e mediamente più istruiti. A parte alcune eccezioni in alcuni anni del periodo considerato (in particolare nei Ministeri Economia e finanze, Difesa, Istruzione, università e ricerca, Interno, Salute, Giustizia, Affari esteri e cooperazione internazionale), i dirigenti di seconda fascia hanno tutti oltre i trent'anni. Guardando invece a coloro che non hanno ancora compiuto i quarantacinque anni, negli anni 2008-2018 questi sono relativamente più numerosi tra le donne piuttosto che tra gli uomini, sebbene il divario tra il dato maschile e quello femminile vada via via riducendosi nel tempo. Nel 2008 l'incidenza dei dirigenti non ancora quarantacinquenni era del 13 per cento per gli uomini e di circa il 20 per cento per le donne, mentre nel 2018 i valori si attestano rispettivamente a 8 e 8,3 per cento (Figura 2.2.14). Il divario tra il dato maschile e quello femminile, assume nel 2018 ancora dimensioni rilevanti per l'Interno (17 per cento per le donne e 8 per cento per gli uomini) e le Politiche agricole, alimentari e forestali (13 per cento per le donne e 4 per cento per gli uomini).

Anche i dirigenti nella fascia di età tra i 45 e 59 anni mostrano una presenza femminile maggiore di quella maschile in tutti gli anni analizzati (nel 2018 il dato maschile e quello femminile è rispettivamente pari al 60 e al 66 per cento).

All'opposto, dal 2008 al 2018 l'incidenza di coloro che hanno almeno 60 anni è sempre maggiore per i dirigenti uomini, sebbene anche in questo caso, i valori siano in progressivo avvicinamento. Nel 2008 l'incidenza dei più anziani è del 32 per cento per gli uomini e del 18 per cento per le donne, mentre nel 2018 la stessa incidenza è del 32 e del 26 per cento, rispettivamente per donne e uomini (Figura 2.2.15). Tra le amministrazioni considerate, solo l'Istruzione l'università e la ricerca, la Difesa e i Beni e le attività culturali hanno, nel 2018, un'incidenza dei dirigenti più anziani maggiore per le donne, con valori pari rispettivamente a 28, 37 e 53 per cento (mentre per gli uomini l'incidenza è rispettivamente del 27, 29 e 41 per cento).

A prescindere dall'amministrazione e dal comparto di riferimento, le donne sono le principali fruitrici delle misure di conciliazione vita lavoro, dal part-time ai congedi retribuiti per varie motivazioni. Le neo-madri tendono a optare per il part-time più frequentemente che le altre donne, in particolare nel Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

Indipendentemente dall'età, il fatto che pur avendo titoli di studio mediamente più elevati, le dipendenti siano orientate a ricoprire posizioni che richiedono minori qualifiche e responsabilità potrebbe, almeno in parte, dipendere da un difficile raccordo tra i tempi di vita e lavoro. A dimostrazione di ciò, vi sarebbe anche l'evidenza del maggiore ricorso delle donne a istituti che

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

favoriscono una migliore conciliazione tra la vita privata e la vita professionale, consentendo anche l'assenza dal posto di lavoro per dedicarsi anche alla cura della famiglia.

Nel complesso, la percentuale di donne che utilizza modalità lavorative *part time*[412] (incluso il comparto Scuola) è complessivamente in crescita dal 2008 al 2018. Le donne ne usufruiscono due volte di più degli uomini (nel 2018 nel 4,9 per cento dei casi contro il 2,6 per cento). Restringendo l'attenzione solo sul comparto Ministeri e sulla Presidenza del Consiglio, il *part time* femminile appare come una realtà consolidata in tutte le amministrazioni e, in molti casi, l'incidenza del *part time* sul lavoro femminile arriva nel 2018 a superare il 10 per cento (mentre il corrispondente valore maschile è sempre inferiore al 6 per cento), anche per via della diffusione di questa modalità lavorativa tra le neo-madri[413] (Figura 2.2.16).

Il bilancio di genere, effettua annualmente una disamina più dettagliata delle principali misure di conciliazione vita lavoro e del loro grado di utilizzo da parte delle donne e degli uomini tramite il questionario sulle politiche del personale dell'amministrazione. I principali risultati sono illustrati in successivi paragrafi e nell'Appendice II[414].

Esistono evidenti asimmetrie di genere nella fruizione del lavoro straordinario, in termini di retribuzione annua erogata alle lavoratrici e ai lavoratori.

Al contrario delle donne, gli uomini utilizzano meno frequentemente gli strumenti di conciliazione previsti dall'ordinamento, riescono a garantire una maggiore presenza sul luogo di lavoro e offrono di conseguenza anche un maggior numero annuo di ore di straordinario[415].

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.

Dai dati disponibili per il periodo 2016-2019 a partire dai cedolini stipendiali[416], emerge un significativo **aumento nel numero di dipendenti che effettuano straordinario** sia tra le donne (nel 2019 sono circa 61 mila, +7 per cento sul 2016) che tra gli uomini (sempre nel 2019, sono circa 457 mila, mentre nel 2013 erano solo 446 mila). **Oltre ad essere più numerosi, gli uomini che effettuano lavoro straordinario lo fanno mediamente per più ore**, percependo quindi dei compensi pro capite maggiori. Nel 2019, considerando i comparti nei quali è presente l'istituto del lavoro straordinario

[412] Nelle pubbliche amministrazioni, così come nel settore privato, il part-time è regolato dalle disposizioni del decreto legislativo n. 81 del 2015

[413] Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe nei due anni precedenti all'anno esaminato.

[414] Disponibile in formato elaborabile alla pagina del sito http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/

[415] Il lavoro straordinario nel pubblico impiego contrattualizzato è disciplinato, come nel settore privato, dal decreto legislativo n. 66 del 2003, che ne determina le condizioni di legittimità, e dalle norme integrative disposte dalla contrattazione collettiva del settore di appartenenza (cfr: http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/04/14/003G0091/sg) Per i settori non contrattualizzati è, invece, prevista una disciplina separata, tra queste tra queste, la legge n. 121 del 1981 integrata dall'accordo quadro del 15 Maggio 2000 (per i Corpi di polizia) e la legge n. 231 del 1990 (per le Forze armate). Per ulteriori dettagli si rinvia alla relazione sul bilancio di genere per il consuntivo 2017.

[416] 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).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

[417], la retribuzione media per le ore extra degli uomini è di circa 2.700 euro annui, contro i 1.800 euro delle donne. Anche in questo caso, negli ultimi tre anni la distanza tra il dato maschile e quello femminile sembra essersi ampliata, infatti, nel 2016 la retribuzione media per gli straordinari degli uomini era pari a 2.400 euro l'anno, circa 800 euro in più delle donne.

Per quanto riguarda il comparto ministeriale, la retribuzione media annua per gli straordinari erogati nel 2019 a dipendenti uomini è sempre più alta di quella erogata alle donne, fatta eccezione per Affari esteri, Istruzione, università e ricerca, Beni e attività culturali, Difesa, in cui il dato maschile e quello femminile si equivalgono. Questo divario assume dimensioni più significative tra i ministeriali dell'Interno (circa 2.900 euro l'anno per gli uomini e meno di 2.100 euro per le donne), delle Politiche agricole, alimentari e forestali (2.700 euro l'anno per gli uomini e 1.900 euro per le donne) e dell'Ambiente (circa 2.000 e 1.500 euro l'anno rispettivamente per le donne e gli uomini) (Figura 2.2.17).

La fruizione di giornate lavorative per partecipare a percorsi formativi destinati al personale interessa in pari misura uomini e donne. Le iniziative di formazione alla cultura di genere hanno registrato un aumento del numero di dipendenti coinvolto per entrambi i generi, tuttavia, sono le donne a partecipare maggiormente a questo tipo di attività.

A differenza del lavoro straordinario, le asimmetrie nella fruizione di ore per la partecipazione ai percorsi didattici per l'aggiornamento e la formazione del personale dipendente[418] sembrerebbe non avere particolari divergenze tra uomini e donne, riflettendo nella sostanza la composizione di genere del comparto di riferimento.

Nelle Forze armate, ad esempio, i cui dipendenti fruiscono di una rilevante attività di formazione in servizio[419], la quota complessiva di giorni di formazione è prevalentemente a favore di uomini (nel 2018, il 95 per cento dei giorni di formazione), essendo questi ultimi nettamente maggioritari tra i militari. Guardando tuttavia ai giorni medi di formazione per dipendente, si evince un sostanziale equilibrio di genere anche in questo comparto, con valori che si equivalgono pur con delle variazioni nel corso degli anni (nel 2018 gli uomini fruiscono in media di 1,4 giorni di formazione e le donne di 1,5 giorni).

Nel comparto Ministeri, le Politiche agricole, alimentari e forestali hanno nel 2018 un numero medio di giorni di formazione più elevato, inoltre, anche il differenziale tra il dato maschile e quello femminile è più consistente che altrove (2,9 giorni per gli uomini e 2.1 giorni per le donne). Negli altri ministeri, i giorni di formazione sono in genere meno di uno per dipendente, fatta eccezione per l'Economia e le finanze (1,3 giorni per gli uomini e 1,4 per le donne), Lavoro e politiche sociali (1,1 giorni per gli uomini e 1,9 per le donne), Ambiente e tutela del territorio e del mare (1 giorno e 1,5 giorni).

[417] Lo straordinario è presente principalmente nel comparto Ministeri, nella Carriera Penitenziaria, i Corpi di Polizia, le Forze Armate e i Vigili del Fuoco.

[418] La formazione può essere erogata sia in aula, sia in modalità e-learning, direttamente dall'amministrazione di appartenenza o tenuta da organismi e società estranee.

[419] Nella rilevazione del Conto annuale si richiede alle amministrazioni di escludere dalla formazione quella di base degli allievi (Accademia Militare / Scuola Ufficiali / Scuola Marescialli e Brigadieri / Scuole Allievi) e quella successiva (aggiornamento/qualificazione/specializzazione) del personale in servizio permanente effettivo per gli avanzamenti di carriera (Istituto Superiore di Stato Maggiore Interforze-I.S.S.M.I. / Corsi d'Istituto).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tra le diverse iniziative di formazione destinate al personale dipendente, negli ultimi anni hanno assunto sempre più rilievo quelle finalizzate alla promozione della cultura di genere e alla sensibilizzazione delle tematiche relative alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nel corso del 2019 queste iniziative hanno riguardato un numero di amministrazioni superiore rispetto a quanto segnalato per gli anni precedenti. Questo è in parte dovuto all'organizzazione di una serie di corsi propedeutici all'introduzione del lavoro agile ma anche a altre iniziative di formazione specifica su temi di genere e pari opportunità. Come per gli anni precedenti per la maggior parte delle amministrazioni sono principalmente le donne a prendere parte a tali attività.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 2.2.1 Composizione di genere del personale stabile complessivo delle amministrazioni centrali dello Stato

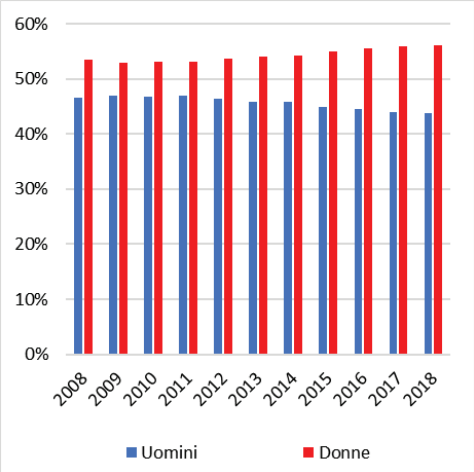


Figura 2.2.2 Incidenza dei diversi comparti sul pubblico impiego delle amministrazioni centrali dello Stato per genere. Anno 2018.

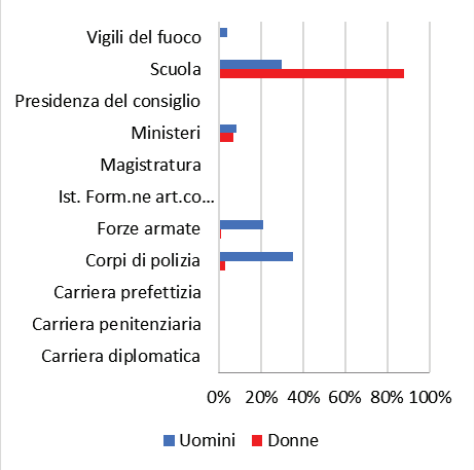


Figura 2.2.3 Personale stabile dei comparti contrattuali per genere. Anno 2018

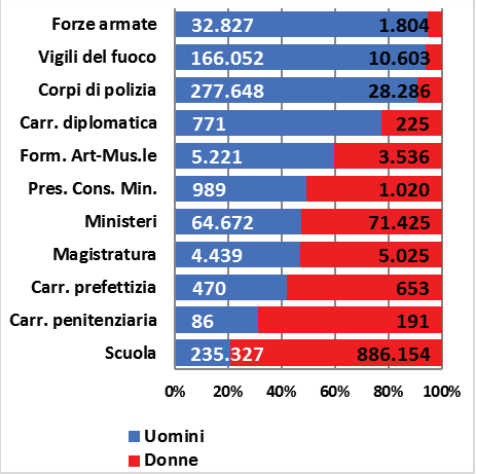
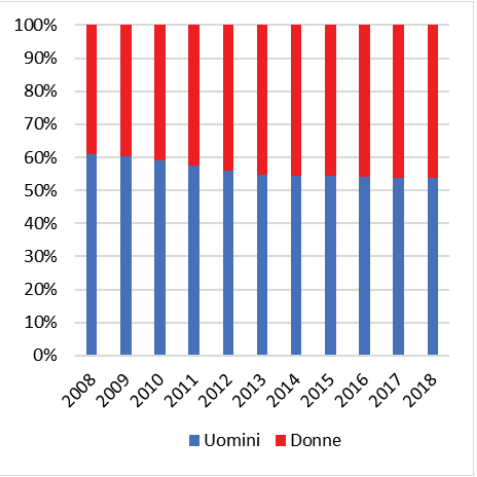


Figura 2.2.4 Composizione di genere del personale dirigente complessivo delle amministrazioni centrali dello Stato



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 2.2.5 Composizione di genere del personale dirigente di prima fascia delle amministrazioni centrali dello Stato

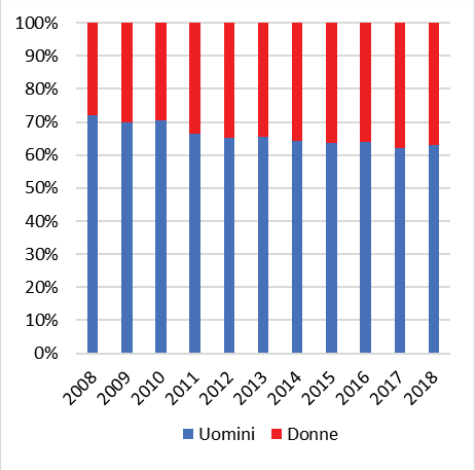


Figura 2.2.6 Numero di dirigenti (totali e di prima fascia) delle amministrazioni centrali dello Stato.

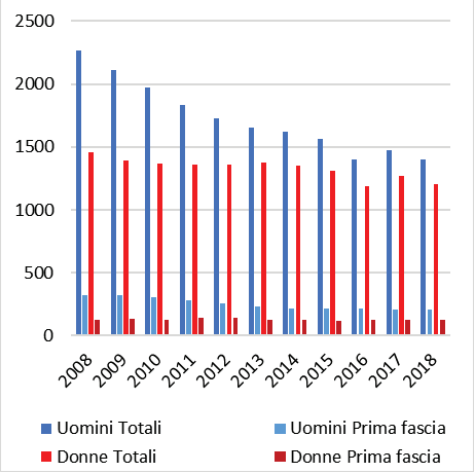


Figura 2.2.7 Composizione del personale dirigente complessivo (prima e seconda fascia) per genere e amministrazione di appartenenza. Anno 2018

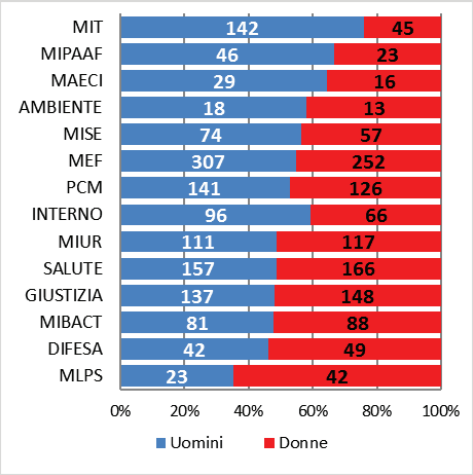
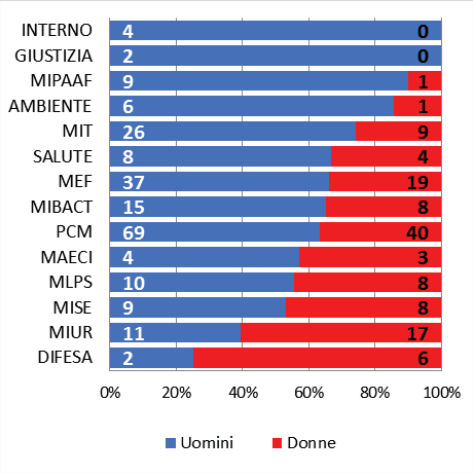


Figura 2.2.8 Composizione del personale dirigente di prima fascia per genere e amministrazione di appartenenza. Anno 2018



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 2.2.9 Tasso di compensazione del *turn over* del personale stabile complessivo, per genere.

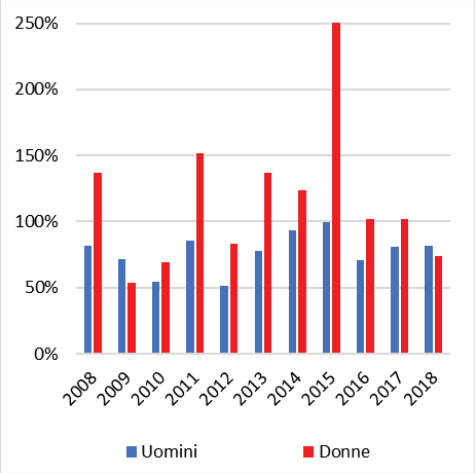


Figura 2.2.10 Incidenza delle dimissioni con diritto a pensione sul totale delle cessazioni delle amministrazioni centrali dello Stato, per genere e comparto. Anno 2018.

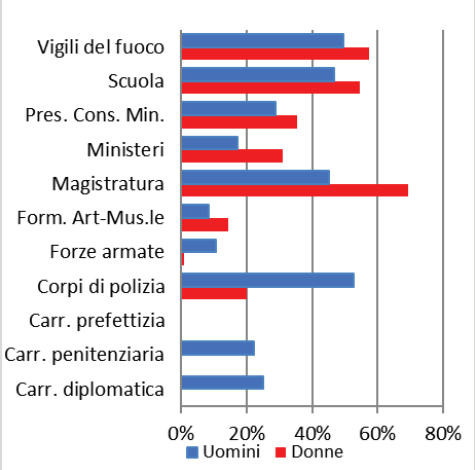


Figura 2.2.11 Incidenza dei non dirigenti del comparto Ministeri che hanno al massimo la scuola dell'obbligo, per genere.

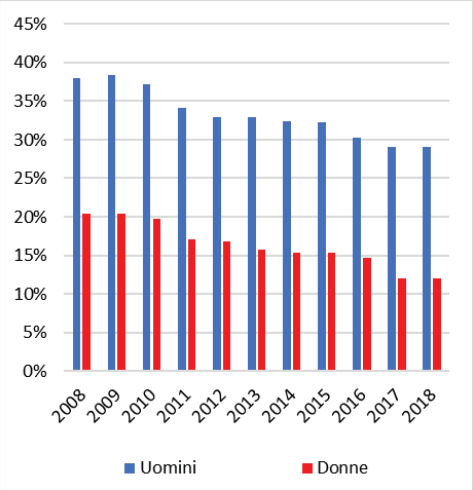
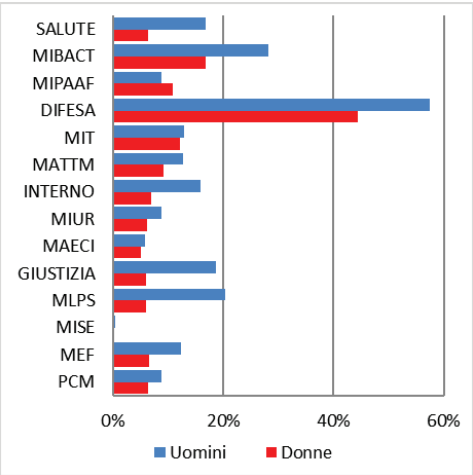


Figura 2.2.12 Incidenza dei non dirigenti del comparto Ministeri che hanno al massimo la scuola dell'obbligo, per genere e amministrazione di appartenenza. Anno 2018.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 2.2.13 Incidenza dei dirigenti con titoli *post lauream* sul totale dei dirigenti del comparto Ministeri, per genere e amministrazione di appartenenza. Anno 2018.

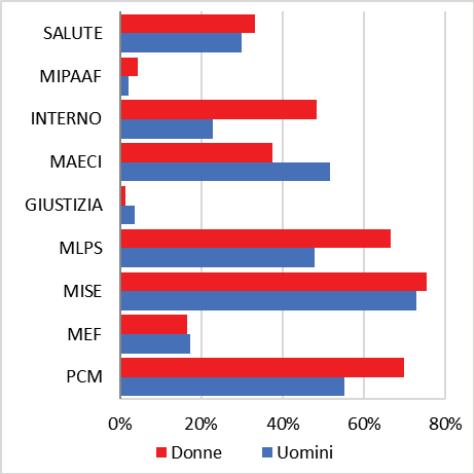


Figura 2.2.14 Incidenza dei dirigenti di età inferiore a quarantacinque anni sul totale dei dirigenti del comparto Ministeri, per genere.

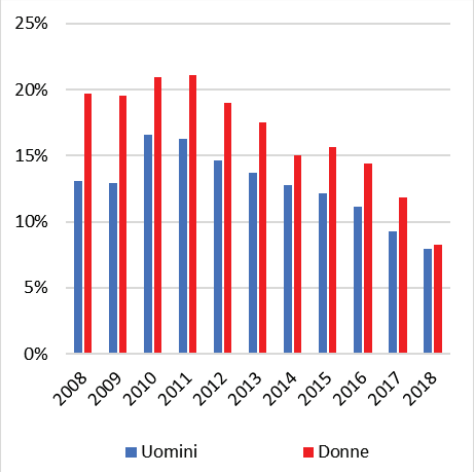


Figura 2.2.15 Incidenza dei dirigenti di età superiore a sessanta anni sul totale dei dirigenti del comparto Ministeri, per genere.

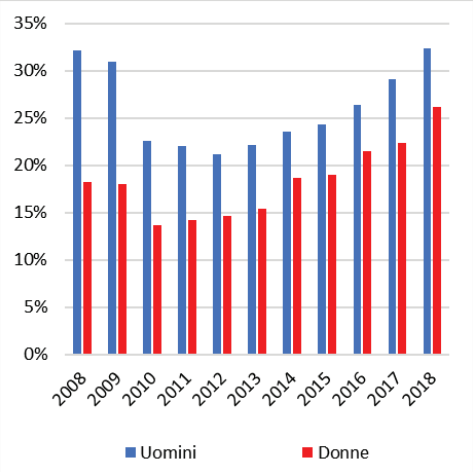
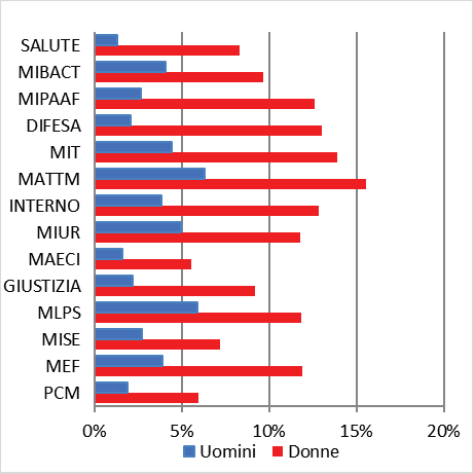


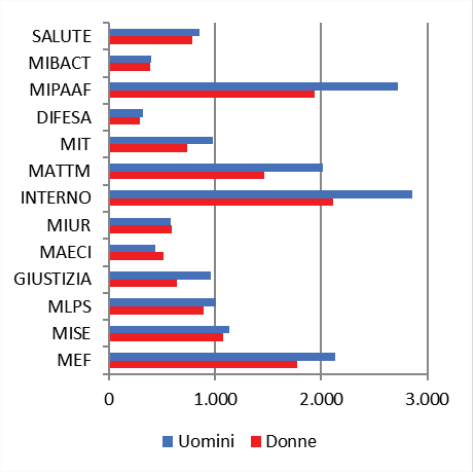
Figura 2.2.16 Incidenza del lavoro part time nel comparto Ministeri per genere ed amministrazione di appartenenza. Anno 2018.



Fonte: Elaborazioni dati del Conto Annuale RGS

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 2.2.17 Retribuzione media annua lorda per straordinari percepita dal personale del comparto Ministeri, per genere e amministrazione di appartenenza. Euro annui.



Fonte: Elaborazioni dati NoiPA

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

2.2.1 Part-time e esigenze di cura dei figli

Il lavoro a tempo parziale o *part-time* viene spesso utilizzato per conciliare esigenze lavorative e familiari. Nel settore pubblico è disciplinato dal decreto legislativo n. 81 del 2015[420], ferme restando le norme speciali del Testo Unico sul pubblico impiego[421]. Nell'ambito centrale dello Stato si rivolge solo ad alcune tipologie contrattuali[422]; ne restano infatti esclusi Carriera prefettizia, Carriera penitenziaria, Magistratura, Carriera diplomatica, Forze armate, Corpi di polizia (ad eccezione dei Corpi di polizia che prestano il proprio servizio presso il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali).

Le amministrazioni dispongono di autonomia organizzativa nella gestione del personale, nell'ambito dei vincoli imposti dai contratti di lavoro e dall'ordinamento degli uffici e dei servizi. La gestione del personale è nella maggior parte dei Ministeri svolta in maniera centralizzata, da un unico Dipartimento o Direzione generale, per conto di tutti/e gli/le altre; per altri Ministeri, invece, è svolta da più centri direzionali che sono responsabili per un distinto comparto contrattuale. Informazioni sulla fruizione del *part time* sono pertanto raccolti da numerosi centri di responsabilità tramite il questionario sulle politiche per il personale inviato a ciascuna amministrazione e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri nell'ambito di questo bilancio di genere e, in qualche caso, presentano problemi di esaustività. Per il Ministero della giustizia e il Ministero dei beni e per le attività culturali non è stato possibile disporre dei dati, mentre nel caso del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca essi si riferiscono unicamente al personale ministeriale e non è compreso il comparto scuola (cfr. Appendice II – Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere).

Sono principalmente le donne a effettuare lavoro parziale, in tutte le amministrazioni. Le percentuali sono tuttavia variabili. Nella maggior parte delle amministrazioni il ricorso al *part time* appare piuttosto stabile negli ultimi anni, ma in qualche caso in crescita sia per le donne che per gli uomini. In particolare, al Ministero delle politiche agricole alimentari forestali e del turismo la percentuale di donne a tempo parziale passa dal 9,4 per cento nel 2015 al 12,7 per cento nel 2019 e quella degli uomini dal 1,8 per cento nel 2015 al 3,5 per cento nel 2019. In misura minore è aumentato il *part time* per il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare (per le donne dal 12 per cento nel 2015 al 14,5 per cento nel 2019 e per gli uomini dal 6 per cento nel 2015 al 7,1 per cento nel 2019), la Presidenza del Consiglio dei Ministri (per le donne dal 3,6 per cento nel 2015 al 4,4 per cento nel 2019 per gli uomini dallo 0,7 per cento al 1,5 per cento nel 2019) e per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (per le donne dall'11,9 per cento nel 2015 al 12,2 per cento nel 2019 e per gli uomini dal 4 per cento nel 2015 al 6,3 per cento nel 2019). Nel Ministero delle infrastrutture e dei trasporti l'incidenza delle donne che lavorano a tempo parziale è aumentata più che negli altri (dal 10,8 per cento nel 2015 al 15,9 per cento nel 2019), mentre quello degli uomini ha un andamento variabile e si attesta al 5,1 per cento nel 2019 con un calo rispetto al 2015 (5,9 per cento). Al Ministero dell'interno, l'andamento del ricorso al *part-time* è piuttosto costante sia per le donne (dall'11,7 per cento nel 2015 all'11,6 per cento nel 2019) che per gli uomini

[420] Non si applicano l'articolo 6, commi 2 e 6, e l'articolo 10 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

[421] Decreto legislativo n. 165 del 2001.

[422] Si tratta dei comparti indicati dall'articolo 3 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, esclusi dallo statuto normativo generale proprio del pubblico impiego contrattualizzato. Infatti, come è noto, i magistrati, insieme ad altre categorie tassativamente indicate, sono assoggettati a un sistema regolativo di diritto pubblico, totalmente sottratto alla contrattazione collettiva.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

(dallo 0,8 per cento nel 2015 allo 0,7 per cento nel 2019), cosi come per il Ministero dello sviluppo economico (da 8,5 per cento nel 2015 al 7,5 per cento nel 2019 per le donne e dal 2,9 per cento nel 2015 al 2,8 per cento nel 2019 per gli uomini) e il Ministero della salute (da 7,7 per cento nel 2015 al 7,1 per cento nel 2019 per le donne e dal 1,5 per cento nel 2015 al 1,3 per cento nel 2019 per gli uomini). Il Ministero dell'economia e delle finanze evidenzia un andamento decrescente sia per le donne (dal 12,5 per cento nel 2015 al 10,1 per cento nel 2019) che per gli uomini (dal 3,9 per cento nel 205 al 3,2 per cento nel 2019), tuttavia, le percentuali di fruizione raggiunte sono abbastanza elevate. Inoltre, per quanto attiene al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca si nota un incremento per gli uomini in *part-time* (dal 4 per cento nel 2015 al 4,7 per cento nel 2019) e una flessione della percentuale delle donne (dal 10,8 per cento nel 2015 al 10,5 per cento nel 2019) (Tavola 2.2.1.1).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 2.2.1.1 Percentuale di dipendenti che hanno optato per il *part time* sul totale. Anni 2015 – 2019.

Amministrazione		Percentuale di dipendenti in part-time				
		2015	2016	2017	2018	2019
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI ([1])	Uomini	0,7	0,8	0,9	1,1	1,5
	Donne	3,6	3,8	3,8	3,5	4,4
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	Uomini	3,9	3,5	3,6	3,5	3,2
	Donne	12,5	11,0	11,3	10,9	10,1
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO ([2])	Uomini	2,9	2,7	2,6	3,0	2,8
	Donne	8,5	7,7	7,3	9,0	7,5
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI ([3])	Uomini	4,0	4,1	6,7	6,0	6,3
	Donne	11,9	12,5	12,9	11,8	12,2
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	Uomini	–	–	–	–	–
	Donne	–	–	–	–	–
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE ([4])	Uomini	1,3	1,4	1,4	1,6	_
	Donne	5,3	5,6	5,3	5,6	_
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA ([5])	Uomini	4	3,7	5,4	4,5	4,7
	Donne	10,8	10,5	12,8	9,7	10,5
MINISTERO DELL'INTERNO	Uomini	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7
	Donne	11,7	11,9	11,9	11,8	11,6
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	Uomini	6,0	5,7	5,7	6,8	7,1
	Donne	12,0	11,1	12,8	14,9	14,5
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	Uomini	5,9	4,9	4,4	4,6	5,1
	Donne	10,8	14,2	13,6	14,1	15,9
MINISTERO DELLA DIFESA ([4])	Uomini	2,0	2,1	2,1	2,1	–
	Donne	12,9	12,9	12,8	13,0	–
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI E DEL TURISMO ([6])	Uomini	1,8	2,3	2,9	3,1	3,5
	Donne	9,4	10,5	11,4	13,2	12,7
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI	Uomini	–	–	–	–	–
	Donne	–	–	–	–	–
MINISTERO DELLA SALUTE ([4])	Uomini	1,5	1,8	1,7	1,3	1,3
	Donne	7,7	7,8	8,2	8,3	7,1

Fonte: Se non altrimenti specificato, i dati sono quelli forniti dalle amministrazioni tramite il questionario dedicato alle politiche del personale – sezione Part-time (cfr. Appendice II).

([1]) La serie storica è stata aggiornata rispetto a precedenti rilevazioni e comprende anche i dati sul personale comandato.
([2]) Dati 2015 e 2016 di fonte Conto Annuale RGS.
([3]) Tra il 2016 e il 2017 una parte del personale del Ministero del lavoro e delle politiche social è confluita nell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).
([4]) Dati 2015, 2016, 2017, 2018 di fonte Conto Annuale RGS.
([5]) I dati inseriti sono riferiti al comparto ministero e comprendono il personale in servizio negli uffici centrali e periferici del MIUR.
([6])I dati comprendono anche il personale di polizia in servizio presso il Ministero.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Al fine di comprendere meglio se le esigenze di cura dei figli costituiscono la motivazione principale per il ricorso al *part-time*, alle amministrazioni viene chiesto di specificare quante tra le dipendenti neo-madri decidono di optare per un regime lavorativo parziale e quanti uomini e donne che fruiscono del *part-time* hanno almeno un figlio di età inferiore ai 12 anni. Non sempre tuttavia le amministrazioni riescono a disporre di tali dati in maniera completa e dettagliata.

Il numero di neo-madri lavoratrici, ossia delle donne con figli iscritti all'anagrafe nei due anni precedenti la rilevazione, è in generale riduzione. Sulla base dei dati trasmessi, che non includono il Ministero della difesa e il Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi del Ministero della giustizia, erano circa 1220 nel 2015 e circa 730 nel 2019. Tra le neo-madri, la percentuale di chi opta per la riduzione dell'orario di lavoro segue un andamento variabile e si attesta complessivamente a circa il 7,4 per cento nel 2019. Le amministrazioni in cui si registra una più elevata percentuale di neo-madri in *part-time* nel 2019 sono il Ministero delle politiche agricole alimentari forestali e del turismo con il 16,7 per cento (2 su 12), il Ministero dell'interno con il 12,4 per cento (16 su 129) e il Ministero della giustizia con il 10,3 per cento (26 su 253).

Si ha una crescita elevata tra il 2015 e il 2019 del ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro per le neo-madri del Ministero dell'Interno (dal 1,6 per cento al 12,4 per cento) e del Ministero della giustizia (dal 8,3 per cento al 10,3 per cento). Negli altri ministeri si registra un calo della fruizione del *part-time* da parte delle neo-madri, principalmente per il Ministero dello sviluppo economico (dal 12,1 per cento allo zero per cento), il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (dal 16,7 per cento al 6,1 per cento), la Presidenza del Consiglio dei Ministri (dal 9,5 per cento allo zero per cento) e per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (dall'8 per cento allo zero per cento) (Tavola 2.2.1.2).

In base ai dati di cui si dispone[423], avere figli piccoli non è necessariamente la principale motivazione per optare per il *part-time*. La percentuale di uomini e donne con figli fino a 12 anni che scelgono l'orario ridotto sul totale di coloro che sono in *part-time* è diminuita nel corso degli anni, anche per effetto della diminuzione di tale categoria tra i dipendenti complessivi. Nel 2019 la quota di coloro che hanno figli piccoli tra coloro che sono in orario ridotto rappresenta un massimo di 30,8 per cento nel caso delle donne (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca) e di 34,4 per cento nel caso degli uomini (Ministero dell'interno). I dati per amministrazione riflettono sia la diversa composizione per genere sia la diversa presenza di dipendenti con figli in età fino a 12 anni. Al Ministero dell'Interno, nel 2019, più di un terzo dei lavoratori in *part-time* sono padri con figli piccoli (raggiungevano il 42,7 per cento nel 2017); tra le lavoratrici, invece, avere figli piccoli non rappresenta la categoria più rilevante tra quelle con orario ridotto (erano il 9 per cento nel 2017 e scendono al 7,7 per cento nel 2019). Al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, tra le lavoratrici in *part-time*, quasi un terzo ha figli piccoli (fino al 30,8 per cento nel 2019); i padri con figli piccoli rappresentano una quota non trascurabile e in aumento tra coloro che effettuano un orario ridotto (erano il 13 per cento nel 2015 e hanno raggiunto il 16,1 per cento nel 2019). Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le madri con figli piccoli rappresentano una parte delle dipendenti in tempo parziale in costante riduzione (21,8 per cento nel 2017 e 14,1 per cento nel

[423] Per i seguenti ministeri non si dispone dei dati sul ricorso al part-time di dipendenti con figli fino ai 12 anni: alcuni dipartimenti del Ministero della giustizia, Ministero degli esteri e per la cooperazione internazionale, Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (per i quali manca anche il dato relativo al part-time delle neo madri in part-time), Ministero della difesa, Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali e del turismo, Ministero dei beni e delle attività culturali, Ministero della salute (per l'annualità 2019 non sono stati comunicati anche i dati relativi al part-time e alle neo-madri in part-time).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

2019) mentre quella dei padri con figli piccoli è pressappoco stabile (11,1 per cento nel 2017 e 11,8 per cento nel 2019). I dipendenti in *part-time* sono più spesso padri con figli piccoli che madri con figli piccoli alla Presidenza del Consiglio dei Ministri dove, nel 2019, il 12 per cento dei dipendenti con orario di lavoro ridotto erano padri con figli di età inferiore ai 12 anni, a fronte del 11,1 per cento delle madri con le stesse caratteristiche. Al Ministero dell'economia e delle finanze invece cresce la quota di coloro che hanno figli piccoli tra i lavoratori e le lavoratrici (dal 3,2 per cento nel 2015 al 12,6 per cento nel 2019 per gli uomini e dal 6,5 per cento nel 2015 al 11,6 per cento nel 2019 per le donne) e nel 2019 il dato maschile supera quello femminile per la prima volta.

In tutte le amministrazioni la propensione ad effettuare un orario lavorativo ridotto tra coloro che hanno figli in età fino a 12 anni è maggiore per le donne, ma nel 2019 non supera comunque il 23,1 per cento per le madri e il 9,6 per cento per i padri (in entrambi i casi con riferimento al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca). In alcune amministrazioni si osserva una crescita di padri e di madri con figli piccoli che optano per il *part-time*, come ad esempio per il Ministero dell'economia e delle finanze (dal 0,8 per cento nel 2015 e 3,6 per cento nel 2019 per gli uomini e 5,8 per cento nel 2015 e 12,9 per cento nel 2019 per le donne) e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (dal 6,7 per cento nel 2015 al 9,6 per cento nel 2019 per gli uomini e dal 16,3 per cento nel 2015 al 23,1 per cento nel 2019). Al contrario al Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, i lavoratori che effettuano orario ridotto tra coloro che hanno figli in età inferiore ai 12 anni dalla riduzione (dal 7,7 per cento nel 2015 a zero nel 2019 per i padri e dal 16,7 per cento nel 2015 al 8,7 per cento nel 2019 le madri). Lo stesso accade al Ministero dello sviluppo economico (da 2,2 per cento nel 2017 a zero nel 2019 per gli uomini e dal 5,9 per cento nel 2017 al 4,2 per cento nel 2019 per le donne) (Tavola 2.2.1.3).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 2.2.1.2: Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015 – 2019.

Amministrazione	2015			2016			2017		
	Numero neomadri	Numero neomadri in *part time*	% Neomadri in *part time*	Numero neomadri	Numero neomadri in *part time*	% Neomadri in *part time*	Numero neomadri	Numero neomadri in *part time*	% Neomadri in *part time*
Presidenza del consiglio dei ministri ([1])	21	2	*9,5*	31	3	*9,7*	31	5	*16,1*
Ministero dell'economia e delle finanze	113	9	*8,0*	101	10	*9,9*	87	12	*13,8*
Ministero dello sviluppo economico	33	4	*12,1*	24	3	*12,5*	30	1	*3,3*
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	398	32	*8,0*	310	41	*13,2*	17	3	*17,6*
Ministero della giustizia ([2])	169	14	*8,3*	136	9	*6,6*	140	8	*5,7*
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	–	–	–	27	0	*0,0*	15	0	*0,0*
Ministero dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca ([3])	102	17	*16,7*	93	16	*17,2*	97	23	*23,7*
Ministero dell'interno ([4])	191	3	*1,6*	176	0	*0,0*	189	6	*3,2*
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	2	0	*0,0*	2	0	*0,0*	4	0	*0,0*
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	103	–	–	120	–	–	100	–	–
Ministero della difesa ([5])	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali e del turismo	10	2	*20,0*	6	1	*16,7*	9	1	*11,1*
Ministero dei beni e delle attivita' culturali	68	5	*7,4*	71	8	*11,3*	47	4	*8,5*
Ministero della salute	12	–	–	8	–	–	11	–	–
TOTALE dei dati disponibili	1.222	88	*7,2*	1.105	91	*8,2*	777	63	*8,1*

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 2.2.1.2: Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time sul totale delle neo-madri. Anni 2015 – 2019.

Amministrazione	2018			2019		
	Numero neomadri	Numero neomadri in *part time*	% Neomadri in *part time*	Numero neomadri	Numero neomadri in *part time*	% Neomadri in *part time*
Presidenza del consiglio dei ministri (1)	19	2	*10,5*	19	0	*0,0*
Ministero dell'economia e delle finanze	77	8	*10,4*	98	2	*2,0*
Ministero dello sviluppo economico	6	0	*0,0*	4	0	*0,0*
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	18	4	*22,2*	16	0	*0,0*
Ministero della giustizia (2)	192	11	*5,7*	253	26	*10,3*
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	19	0	*0,0*	–	–	–
Ministero dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca (3)	107	24	*22,4*	33	2	*6,1*
Ministero dell'interno (4)	167	12	*7,2*	129	16	*12,4*
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	6	0	*0,0*	8	0	*0,0*
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	75	–	–	70	–	–
Ministero della difesa (5)	–	–	–	–	–	–
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali e del turismo	15	1	*6,7*	12	2	*16,7*
Ministero dei beni e delle attivita' culturali	65	10	*15,4*	81	6	*7,4*
Ministero della salute	5	–	–	7	–	–
TOTALE dei dati disponibili	771	72	*9,3*	730	54	*7,4*

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II).

(1) La serie storica è stata integrata con i dati relativi anche al personale comandato.
(2) I dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni e sono comprensivi del personale della magistratura fuori ruolo. Mancano i dati del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi.
(3) I dati inseriti sono riferiti al comparto ministero e comprendono il personale in servizio negli uffici centrali e periferici del MIUR.
(4) Dati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.
(5) I dati di cui si dispone non sono completi.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 2.2.1.3 Dipendenti con figli fino a 12 anni in *part-time*. Anni 2015-2019.

Amministrazione	Anno	Percentuale dei dipendenti con figli fino ai 12 anni in part time sul totale dei dipendenti in part time		Percentuale dei dipendenti con figli fino a 12 anni in part time sul totale dei dipendenti con figli fino a 12 anni	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (1)	2015	27,3	11,7	3,7	5,4
	2016	21,4	12,5	3,4	6,3
	2017	26,7	13,4	4,3	5,8
	2018	16,7	10,2	4,1	4,2
	2019	12,0	11,1	3,2	5,8
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	2015	3,2	6,5	0,8	5,8
	2016	2,7	5,0	0,7	4,5
	2017	3,3	5,2	0,9	5,3
	2018	12,4	14,4	3,5	15,3
	2019	12,6	11,6	3,6	12,9
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	2015	–	–	–	–
	2016	–	–	–	–
	2017	3,4	4,5	2,2	5,9
	2018	2,8	2,2	2,6	4,0
	2019	0,0	2,6	0,0	4,2
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2)	2015	–	–	–	–
	2016	–	–	–	–
	2017	11,1	21,8	7,1	19,1
	2018	17,6	21,4	10,3	18,3
	2019	11,8	14,1	7,7	13,0
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA (3)	2015	13,0	15,8	6,2	16,3
	2016	12,9	15,8	5,2	14,5
	2017	11,8	16,7	6,6	16,4
	2018	7,5	35,0	2,1	19,1
	2019	16,1	30,8	9,6	23,1
MINISTERO DELL'INTERNO	2015	–	–	–	–
	2016	–	–	–	–
	2017	42,7	9,0	1,2	16,1
	2018	32,7	13,8	0,9	24,9
	2019	34,4	7,7	1,0	15,9
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	2015	20,0	24,2	7,7	16,7
	2016	13,3	20,6	5,1	17,1
	2017	6,7	10,3	2,6	10,5
	2018	6,3	4,5	3,2	6,9
	2019	0,0	4,9	0,0	8,7

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Part-time (cfr. Appendice II).

(1) Dato 2019 provvisorio. La serie storica è stata integrata con i dati relativi anche al personale comandato.
(2) Tra il 2016 e il 2017 una parte del personale del Ministero del lavoro e delle politiche social è confluita nell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).
(3) I dati inseriti sono riferiti al comparto ministero e comprendono il personale in servizio negli uffici centrali e periferici del MIUR.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

2.2.2 Congedi di maternità e paternità obbligatori e congedi parentali facoltativi

A tutela del lavoro sono previsti dall'ordinamento periodi di astensione obbligatoria per le donne durante il periodo di gravidanza e immediatamente successivo al parto (congedo di maternità obbligatoria) e per gli uomini congedi in sostituzione della maternità nel caso in cui si verifichino determinati eventi riguardanti la madre del bambino[424], a prescindere dal fatto che la stessa sia lavoratrice o non lavoratrice (cfr. paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale").

I giorni di maternità obbligatoria fruiti tra le dipendenti del Presidenza del Consiglio dei Ministri sono stati 1.692 nel 2019, in crescita rispetto ai 1.119 dell'anno precedente, ma inferiori al picco dei 2.433 nel 2015. Al Ministero dell'economia e delle finanze i giorni annualmente fruiti per la maternità sono diminuiti rispetto al 2018 (42 mila contro 44 mila), che è stato anche l'anno in cui si sono rilevate le cifre più alte. Diminuisce il numero di giorni, rispetto al 2018, anche al Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (da 5.823 a 4.806), al Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare (da 591 a 506), al Ministero dei beni e delle attività culturali (da 8.904 a 7.981) e nel Ministero della salute (da 735 a 650). Il 2019 è inoltre l'anno con il minor numero di giorni di maternità fruiti presso il Ministero dello sviluppo economico, con 279 giorni (contro un picco di 1.094 giorni nel 2015), ma anche al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (con 10.800 giorni e un picco di 15 mila nel 2017).

Aumentano, invece, nel 2019 i giorni di congedo obbligatorio per le dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (con un'importante crescita da 348 a 1.723 giorni), al Ministero dell'interno (da 12.812 a 13.672 giorni) e al Ministero della giustizia (da 26.381 a 29.904 giorni, che è anche il numero più elevato di tutto il periodo 2015-2019) (Tavola 2.2.2.1).

Per quanto concerne, invece, il congedo di paternità sostitutivo della maternità, a conferma della sua eccezionalità, nel 2019 sono molti i Ministeri in cui non si è fruito di alcun giorno. Risultano alcuni giorni di assenze per congedi sostituitivi nei Ministeri dell'economia e delle finanze, dell'Istruzione, università e ricerca e dell'Interno (rispettivamente 386, 44, e 157 giorni).

Oltre ai congedi di maternità e paternità obbligatori, l'ordinamento italiano prevede anche il congedo parentale, che garantisce ai genitori la facoltà di astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, per curare i figli nei loro primi 12 anni di vita, per massimo 10 mesi (non più di 6 mesi per genitore) e con un'indennità garantita che varia a seconda dell'età dal bambino e del reddito dei genitori[425] (cfr. paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale").

La composizione per genere del personale dei ministeri influisce sul numero di uomini e donne che fruiscono dei congedi parentali. In particolare, al Ministero dell'economia e delle finanze, che comprende la Guardia di Finanza, sono più gli uomini che le donne a fruire del congedo parentale nel 2019 (3.868 contro 582), anche se in diminuzione rispetto agli anni precedenti. Similmente nel Ministero della giustizia, che include anche il personale dell'amministrazione penitenziaria, i padri che hanno usufruito di congedi tendono a diminuire ma sono 2.124, mentre le madri raggiungono solo le 725 unità. Aumentano invece fino a 2.746 i dipendenti del Ministero dell'interno,

[424]Il congedo di paternità in sostituzione della maternità 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.

[425]L'indennità garantita è pari al 30 per cento della retribuzione per i congedi presi fino al sesto anno di vita del bambino, oppure se il bambino sia di età compresa tra i 6 e gli 8 anni e il reddito individuale dei genitori sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo pensionistico. I congedi parentali sono disciplinati nel Capo V (artt. da 32 a 38) del decreto legislativo n. 151 del 2001.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

comprensivo del dipartimento dei Vigili del Fuoco, che hanno preso un congedo e anche in questo caso sono in numeri superiori alle madri (326). Sono più numerose dei padri, oltre che in crescita negli ultimi anni, le madri fruitrici di congedi e impiegate in strutture quali il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (48 madri contro 11 padri nel 2019), dello sviluppo economico (24 donne e 16 uomini), delle infrastrutture e dei trasporti (85 donne e 34 uomini), dei beni e delle attività culturali (363 donne e 119 uomini), mentre seguono un andamento altalenante nel tempo i dati riguardanti le dipendenti della Presidenza del Consiglio dei Ministri (71 madri in congedo contro 45 padri) e si registrano, nel 2019, i numeri più elevati di tutto il periodo considerato per le dipendenti del Ministero della salute (54 donne e 16 uomini). Si confermano più numerose rispetto agli uomini, sebbene in diminuzione, le donne che usufruiscono di congedi parentali presso il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (90 madri contro 48 padri) o in quello dell'istruzione, università e ricerca, con 96 donne contro 38 uomini (Tavola 2.2.2.2).

Anche per ciò che riguarda i giorni di assenza per congedi parentali, i padri del Ministero dell'economia e delle finanze hanno usufruito del congedo in misura maggiore rispetto alle madri (37.108 giorni contro 10.729), così come quelli del Ministero dell'interno (35.177 giorni per gli uomini e 8.713 per le donne) e della Giustizia (28.735 giorni di congedo ai padri e 14.270 alle madri). La durata del congedo parentale usufruito da madri nel Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale è invece circa tre volte quella dei padri (3.432 per le donne e 1.140 per gli uomini), il doppio nel caso della Presidenza del Consiglio dei Ministri (1.161 giorni, contro 549 giorni per i padri). I giorni di congedo parentale delle donne sono particolarmente più elevati rispetto a quelli degli uomini al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (1.514 giorni per le madri e 157 per i padri), in quello delle infrastrutture e dei trasporti (2.550 per le madri e 340 per i padri), dei beni e delle attività culturali (7.265 giorni per le lavoratrici e 1.936 per i lavoratori) e della salute (191 giorni per gli uomini e 958 per le donne) (Tavola 2.2.2.3).

Lungo tutto il periodo considerato il numero medio di giorni di congedo usufruito dalle madri è più elevato rispetto ai padri, anche nelle amministrazioni caratterizzate da una rappresentanza prettamente maschile. È particolarmente elevato il numero medio di giorni di congedo parentale richiesto dalle donne in amministrazioni quali il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare (57,3 giorni in media), il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (38,1 giorni), il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (31,5 giorni) e quello delle Infrastrutture e dei trasporti (30 giorni in media), mentre nel Ministero della salute si rileva una media di 11,9 giorni di congedo parentale fruiti dai padri, contro i 17,7 giorni relativi alle madri, che sono in costante diminuzione. Tra 2018 e 2019 si sono registrati aumenti nel numero di giorni medi fruiti dalle madri della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, in quello dell'Ambiente e in quello delle Politiche agricole, alimentari, forestali e del turismo.

Per ciò che concerne i padri, essi tendono invece ad usufruire mediamente del maggior numero di giorni nel Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (23,8 giorni in media), nel Ministero dei beni e delle attività culturali (16,3 giorni), in quelli del Lavoro e delle politiche sociali (14,3 giorni) e della Giustizia (13,5 giorni). Inoltre, i giorni di congedo presi in media dai padri sono aumentati, rispetto al 2018, in molte amministrazioni (Tavola 2.2.2.4).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 2.2.2.1 Giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità. Anni 2015 – 2019.

Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019	
	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità	Maternità	Paternità
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.433	24	1.346	0	1.373	0	1.119	0	1.692	0
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	32.891	1.013	36.610	1.205	40.262	810	44.033	616	42.043	386
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	1.094	0	462	0	1.067	17	322	26	279	0
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	11.173	186	9.532	7	616	0	348	0	1.723	0
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA (1)	23.146	–	26.426	–	21.705	–	26.381	–	29.904	–
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE (2)	–	–	4.092	0	1.886	0	5.823	0	4.806	0
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	5.023	61	4.811	22	4.610	78	4.432	46	3.361	44
MINISTERO DELL'INTERNO (3)	15.617	209	12.455	110	13.338	294	12.812	244	13.672	157
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE (4)	0	0	39	0	270	0	591	0	506	0
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	13.518	–	14.000	–	15.000	–	12.500	–	10.800	–
MINISTERO DELLA DIFESA (5)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI, FORESTALI E DEL TURISMO (6)	3.940	–	2.240	–	598	8	586	0	9	0
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI	9.703	–	9.584	–	7.144	–	8.984	–	7.981	–
MINISTERO DELLA SALUTE	1.124	–	1.124	–	713	–	735	–	650	–

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo di maternità e paternità (cfr. Appendice II).
(1) Non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi. Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.
(2) Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.
(3) Non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento della pubblica sicurezza.
(4) Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.
(5) Il Ministero della Difesa non dispone di tutti i dati disaggregati per gli istituti del congedo di maternità e di paternità in sostituzione della maternità e del congedo parentale.
(6) I dati del Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali non conteggiano l'utenza dell'ex Corpo Forestale dello Stato assorbito nell'arma dei Carabinieri a seguito del decreto legislativo n. 177 del 2016 dal 1° gennaio 2017.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 2.2.2.2 Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali. Anni 2015 – 2019.

Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	38	63	35	67	45	73	49	68	45	71
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	5.238	497	5.397	486	5.054	544	4.472	557	3.868	582
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	21	38	22	27	5	10	3	6	16	24
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	175	465	161	437	3	31	7	18	11	48
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA ([1])	2.466	599	2.818	748	2.514	648	2.444	670	2.124	725
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	–	–	–	–	36	47	113	298	48	90
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	25	99	24	72	21	84	39	104	38	96
MINISTERO DELL'INTERNO ([2])	1.866	422	1.815	381	1.865	355	2.733	365	2.746	326
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	3	8	7	9	6	14	2	11	2	10
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	33	79	26	71	30	76	32	80	34	85
MINISTERO DELLA DIFESA ([3])	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI, FORESTALI E DEL TURISMO	29	13	30	11	23	16	42	43	32	27
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI	–	–	–	–	–	–	126	355	119	363
MINISTERO DELLA SALUTE	15	26	5	20	16	43	14	42	16	54

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo parentale (cfr. Appendice II).

([1]) Non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi. Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

([2]) Non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento della pubblica sicurezza. Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

([3]) Il Ministero della Difesa non dispone di tutti i dati disaggregati per gli istituti del congedo di maternità e di paternità in sostituzione della maternità e del congedo parentale.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 2.2.2.3 Giorni di assenza per congedi parentali, per genere. Anni 2015 – 2019.

Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	856	1.454	729	1.625	653	1.931	665	1.061	549	1.161
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	86.342	13.152	78.917	11.002	74.916	12.008	55.469	11.751	37.108	10.729
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	344	1.303	284	698	39	402	11	210	104	364
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	2.780	15.530	2.531	12.471	26	978	60	700	157	1.514
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA ([1])	42.245	16.560	46.144	17.216	41.069	17.891	39.797	14.480	28.735	14.370
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	–	–	1.166	1.147	991	1.891	1.963	3.200	1.140	3.432
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	402	4.457	352	2.772	233	3.095	405	2.769	323	1.998
MINISTERO DELL'INTERNO ([2])	36.218	15.531	33.668	13.123	21.023	10.147	35.013	9.747	35.177	8.713
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	30	104	82	282	125	293	356	194	23	573
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	172	3.838	190	3.600	450	3.800	350	3.700	340	2.550
MINISTERO DELLA DIFESA ([3])	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI, FORESTALI E DEL TURISMO	371	173	264	150	209	276	455	627	374	423
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI	2.610	7.655	2.617	8.612	1.323	4.311	1.707	7.326	1.936	7.265
MINISTERO DELLA SALUTE	236	782	81	900	480	1.200	126	911	191	958

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo parentale (cfr. Appendice II).

([1]) Non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi. Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

([2]) Non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento della pubblica sicurezza. Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

([3]) Il Ministero della Difesa non dispone di dati disaggregati per gli istituti del congedo di maternità e di paternità in sostituzione della maternità e del congedo parentale.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 2.2.2.4 Numero medio di giorni usufruiti per congedi parentali. Anni 2015 – 2019.

Amministrazione	2015		2016		2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	22,5	23,1	20,8	24,3	14,5	26,5	13,6	15,6	12,2	16,4
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	16,5	26,5	14,6	22,6	14,8	22,1	12,4	21,1	9,6	18,4
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	16,4	34,3	12,9	25,9	7,8	40,2	3,7	35,0	6,5	15,2
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	15,9	33,4	15,7	28,5	8,7	31,5	8,6	38,9	14,3	31,5
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA (1)	17,1	27,6	16,4	23,0	16,3	27,6	16,3	21,6	13,5	19,8
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	–	–	–	–	27,5	40,2	17,4	10,7	23,8	38,1
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	16,1	45,0	14,7	38,5	11,1	36,8	10,4	26,6	8,5	20,8
MINISTERO DELL'INTERNO (2)	19,4	36,8	18,5	34,4	11,3	28,6	12,8	26,7	12,8	26,7
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	10,0	13,0	11,7	31,3	20,8	20,9	178,0	17,6	11,5	57,3
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	5,2	48,6	7,3	50,7	15,0	50,0	10,9	46,3	10,0	30,0
MINISTERO DELLA DIFESA (3)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI, FORESTALI E DEL TURISMO	12,8	13,3	8,8	13,6	9,1	17,3	10,8	14,6	11,7	15,7
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI	–	–	–	–	–	–	13,5	20,6	16,3	20,0
MINISTERO DELLA SALUTE	15,7	30,1	16,2	45,0	30,0	27,9	9,0	21,7	11,9	17,7

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Congedo parentale (cfr. Appendice II).

(1) Non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi. Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

(2) Non sono disponibili i dati relativi al Dipartimento della pubblica sicurezza. Alcuni dati sono stati aggiornati rispetto a precedenti rilevazioni.

(3) Il Ministero della Difesa non dispone di dati disaggregati per gli istituti del congedo di maternità e di paternità in sostituzione della maternità e del congedo parentale.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

2.2.3 Modalità di lavoro flessibile e lavoro agile (smart working)

Tra le modalità più innovative di prestazione lavorativa, volte a favorire una maggiore flessibilità temporale e spaziale del lavoro, nell'ordinamento italiano è stato introdotto e disciplinato il lavoro agile. Si basa su un'organizzazione per fasi, cicli e raggiungimento di specifici obiettivi di lavoro e non su vincoli di orario o di sede, grazie all'uso di strumenti tecnologici e attraverso un accordo scritto tra le parti coinvolte. Occorre che datore di lavoro e lavoratore stabiliscano alcuni aspetti, tra i quali la durata dell'accordo, i tempi di riposo, il diritto alla disconnessione e le modalità di recesso. È inoltre necessario garantire parità di trattamento economico e normativo a quello previsto dai contratti collettivi, il diritto all'apprendimento permanente e alla tutela contro infortuni e malattie professionali[426].

Nella pubblica amministrazione il lavoro agile è stato introdotto operativamente nel 2017, con la previsione che ad almeno il 10 per cento dei dipendenti fosse concessa la possibilità di lavorare in modalità flessibile senza rischi per la progressione di carriera o per il riconoscimento di professionalità[427]. Si tratta di una modalità nel 2019 ancora in fase sperimentale in molte amministrazioni che, a seguito della gestione della crisi sanitaria per COVID-19, nel 2020 ha tuttavia subito una enorme trasformazione diventando, in via temporanea durante l'emergenza, la modalità ordinaria di prestazione del servizio per tutti. Questo al fine di garantire che la presenza in sede sia limitata alle attività inderogabili ed indifferibili[428].

Considerando i singoli Ministeri, nel 2019 si sono generalmente registrate molte più adesioni alla modalità di lavoro agile da parte dei dipendenti rispetto ai due anni precedenti, grazie alla progressiva adozione dei necessari regolamenti da parte delle amministrazioni. Permangono tuttavia ancora nel 2019 alcune amministrazioni in cui lo *smart working* non è operativo.

Nel caso del Ministero della salute, nel 2018 era stato costituito un gruppo di lavoro che valutasse la fattibilità dello *smart working*[429] e che ha stilato una relazione finale il 26 ottobre 2018. Successivamente, il 27 dicembre 2019 è stato adottato l'atto di indirizzo sullo *smart working*. Nel caso del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti non sono disponibili dati riguardanti l'attuazione del progetto di lavoro agile all'interno dell'amministrazione. Vi sono inoltre alcuni Ministeri nei quali la gestione del personale è affidata a più dipartimenti, alcuni dei quali non hanno ancora fornito riscontri sull'eventuale adozione dello *smart working* per le relative categorie di dipendenti. Le iniziative non hanno coinvolto il Dipartimento della Guardia di Finanza nel Ministero dell'economia e delle finanze, ma neppure i dipartimenti dei Vigili del Fuoco (Direzione centrale per le risorse umane) e della Pubblica sicurezza (Direzione centrale dei servizi di ragioneria) nel Ministero dell'Interno, né l'Arma dei Carabinieri e la Direzione generale per il personale militare nel Ministero della Difesa. Non sono pervenute neppure informazioni relative ad eventuali progetti portati avanti singolarmente in alcuni dipartimenti del Ministero della giustizia, in particolare: Amministrazione penitenziaria (Direzione generale del Personale e delle Risorse), Gabinetto ed uffici di diretta collaborazione, Giustizia minorile e di comunità, Direzione generale del personale.

L'adesione allo *smart working* appare **molto più diffuso tra le donne** rispetto agli uomini. Nella Presidenza del Consiglio dei Ministri le donne in lavoro agile sono passate da 41 nel 2017 a 139 unità nel 2018, fino ad arrivare a 312 nel 2019, mentre gli uomini da 16 a 123 unità. Al Ministero

[426] Il lavoro agile è disciplinato dal capo II della Legge n. 81 del 2017 (dall'articolo 18 all'articolo 24).
[427] Articolo 14 della legge n. 124 del 2015 e Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile.
[428] Articolo 87 del decreto legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n.27 del 2020.
[429] Il gruppo di lavoro è stato costituito con il Decreto Direttoriale del 28 maggio 2018.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

dell'economia e delle Finanze il lavoro agile è stato introdotto a partire da luglio 2017 con il progetto pilota "BE MEF, BE SMART". L'amministrazione ha poi implementato il lavoro agile nelle Strutture Centrali e Periferiche, adottando, nel maggio 2019, la nuova documentazione interna e coinvolgendo nel complesso circa 800 dipendenti. Nel corso del tempo si è passati da 130 a 235 donne in lavoro agile nel 2018 e a 483 nel 2019, e da 88 a 145 uomini nel 2018 e a 239 nel 2019.

Al Ministero dell'interno nel 2019 il numero dei progetti di lavoro agile offerti ai dipendenti dell'amministrazione civile ha raggiunto le 470 dipendenti (197 presso gli uffici centrali e 273 presso le Prefetture Uffici Territoriali del Governo). Sono stati effettivamente attivati 131 progetti negli uffici centrali e 142 presso le Prefetture (per un totale di 273 *smart workers*). Nel luglio 2019 è stato poi avviato un progetto pilota destinato al personale civile delle Questure di Milano, Perugia e Brindisi, per un totale di 17 *smart workers* aggiuntivi.

Presso il Ministero della difesa, invece, i numeri si sono mantenuti stabili tra 2018 e 2019 (13 uomini e 32 donne[430]). Nel quadro specifico del Segretariato Generale della Difesa sono stati sottoscritti in particolare 15 contratti individuali di *smart working*, a fronte di 17 posti disponibili.

Al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e nel Ministero dei Beni e delle Attività Culturali la sperimentazione sul lavoro agile ha davvero avuto inizio solo nel 2019 e ha riguardato, rispettivamente, 15 uomini e 66 donne nel primo caso e 102 uomini e 352 donne nel secondo. Vi sono poi altri ministeri relativamente ai quali nel 2019 mancavano ancora i regolamenti attuativi per avviare il lavoro agile, quali quello dello Sviluppo economico e delle Infrastrutture e dei trasporti, ma anche delle Politiche agricole, alimentari, forestali e del turismo. In quest'ultimo ministero in particolare, l'emanazione del regolamento per l'introduzione del lavoro agile è avvenuta solo nel febbraio 2020, mentre in quello della Giustizia non si è conclusa, nel 2019, la relativa concertazione tra i dipartimenti interessati e le parti sindacali.

Nei Ministeri in cui lo *smart working* è ormai uno strumento utilizzato e adeguatamente regolamentato, sono state avviate procedure di monitoraggio per testare la soddisfazione e l'efficacia della nuova modalità di lavoro agile sia dei dipendenti che dei dirigenti. Generalmente, dai questionari sottoposti al personale è emersa soddisfazione, sia dal punto di vista dei fruitori che dei referenti. Per il Ministero dell'economia e delle finanze, in particolare, si rileva un incremento della concentrazione e un miglioramento della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, oltre che soddisfazione da parte della maggioranza dei dirigenti riguardo il rendimento dei sottoposti. Anche nel Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale emerge un impatto positivo sulla produttività e un più giusto equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di vita, oltre che una maggiore motivazione e senso di responsabilità da parte degli *smart workers*. Si riscontra un elevato grado di soddisfazione anche al Ministero della difesa, unito a un basso ricorso a permessi e congedi e a un aumento del benessere organizzativo.

In alcuni casi, tuttavia, sono state esplicitamente segnalate delle difficoltà. In particolare, al Ministero dell'economia e delle finanze si riscontrano problemi d'interlocuzione con il personale in modalità agile e si sottolinea come alcune attività non siano ancora state sufficientemente dematerializzate da consentire questa modalità lavorativa. Relativamente al Ministero degli affari esteri e della cooperazione Internazionale, invece, si segnala che l'ancora ridotta possibilità di usufruire di strumenti ed applicativi informatici a distanza ha sicuramente limitato i risultati della sperimentazione.

[430] Delle 32 istanze accolte di lavoro agile presentate da donne nel 2019, una è stata poi revocata.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Per quanto concerne il numero di istanze accoglibili negli anni successivi al 2019, l'emergenza legata al COVID-19 e la conseguente necessità di favorire il lavoro agile dei dipendenti, evitandone gli spostamenti, rendono i dati forniti dalle amministrazioni per gli anni 2020 e 2021 degli intenti programmatori - a volte pre-emergenza - che verranno rivisti. Così ad esempio l'Avvocatura di Stato (Ministero dell'Economia e delle Finanze) che aveva previsto di accogliere massimo 26 istanze di lavoro agile per il 2020 (stesso dato del 2019 per questo centro di responsabilità), precisa esplicitamente di aver poi intrapreso una strategia volta a regolamentare lo *smart working* come modalità lavorativa ordinaria per i propri dipendenti, ad eccezione del personale necessario ad assicurare le attività indifferibili e che richiedono una presenza fisica in sede. Il Dipartimento dell'amministrazione generale, del Personale e dei Servizi dello stesso ministero ha indicato che la quota di *smart workers* è passata dal 7 per cento del gennaio 2019 all'87 per cento del maggio 2020. Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale specifica invece che tra i 90 posti disponibili previsti per il 2020 non sono compresi quelli legati alle iniziative relative all'emergenza COVID-19. Al Ministero della difesa si indica di non aver introdotto limiti aliquota nella quota di dipendenti in *smart working* per il 2021 a causa della situazione emergenziale legata al COVID-19, mentre il Ministero dei beni e delle attività culturali sta ancora valutando, a causa dell'emergenza, il contingente massimo di istanze accoglibili sia per il 2020 che per il 2021. In generale, a prescindere dalla situazione emergenziale, in pochi casi vengono indicate le cifre che erano state previste per il 2021, come avvenuto nel caso delle 240 istanze pianificate dal Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare.

Relativamente all'anno 2020 la situazione appare invece più diversificata. Il Ministero dell'interno aveva previsto un massimo di 756 istanze accoglibili, seguito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con un tetto di 500 istanze, dal Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare con 60, da quello della Difesa con 43, dal Ministero dell'economia e delle finanze con 26, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con 23. Nell'ambito del Dipartimento degli affari di giustizia del Ministero della giustizia è invece indicata una generica previsione di più di 20 istanze accoglibili (Tavola 2.2.3.1).

Un'ulteriore modalità di conciliazione vita-lavoro caratterizzata da una flessibilità sia nell'organizzazione che nella modalità di svolgimento del lavoro è il telelavoro. Solo un numero estremamente ridotto di ministeri offre ai dipendenti tale strumento. Nel Ministero dello sviluppo economico dal 2015 al 2019 si osserva un incremento del personale che ricorre al telelavoro, sia uomini che donne; infatti da 131 donne e 48 uomini nel 2015 si sale a 260 donne e 168 uomini nel 2019. Lo stesso andamento crescente si osserva anche per il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti per il quale il numero delle donne sale da 10 a 24 tra il 2017 e il 2019 e il numero degli uomini da 2 a 9 nello stesso arco temporale. In aumento, seppure più lieve anche il dato delle donne e degli uomini nel Ministero della Salute che passano rispettivamente da 12 a 32 e da 11 a 18 tra il 2015 e il 2019 (Tavola 2.2.3.2).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 2.2.3.1 Sperimentazione del lavoro agile nel 2019.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	Istanze accolte						Istanze accoglibili	
		2017		2018		2019		2020	2021
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Pubblicazione del bando il 28/06/2018: estensione della sperimentazione sul lavoro agile a tutte le strutture della Presidenza del Consiglio dei Ministri dal 01/10/2018 al 30/06/2019. Direttiva del Segretario Generale del 02/05/2019 e bando del 22/05/2019: estensione del lavoro agile dal 01/07 al 31/12/2019. Bando del 27/11/2019: disciplina della procedura di selezione dei progetti di lavoro agile dal 01/01 al 30/06/2020.	16	41	54	139	123	312	500	–
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE (1)	Protocollo d'intesa con le OO.SS. il 24/07/2019: avvio di un progetto di lavoro agile (ex artt. 18 e segg. Legge 2 maggio 2017, n. 81) presso l'Avvocatura Generale dello Stato per un contingente limitato di dipendenti e con cadenza SW bisettimanale. L'avvio sperimentale era stato previsto entro il primo trimestre del 2020.	88	130	145	235	247	483	-	–
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	Atto organizzativo per l'accesso alle modalità flessibili della prestazione lavorativa: telelavoro domiciliare, decentrato e lavoro agile, in vigore dal 1° gennaio 2019.	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	D.D. n. 97 del 25.3.2019: linee guida che disciplinano le modalità di attuazione dell'art. 14 della L. n. 124/2015 per il MLPS. D.D.G. n. 167 del 29.5.2019: Bando per la selezione dei progetti di lavoro agile per il personale delle aree funzionali. D.D.G. n. 3 del 15.7.2019: nomina della Commissione di valutazione per l'esame delle istanze del personale. D.D.G. n. 5 del 29.10.2019: formazione della graduatoria dei dipendenti da avviare alla sperimentazione (iniziata il 16/12/2019).	–	–	–	–	15	66	23	–
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA (2)	Avvio degli adempimenti preliminari per iniziare la concertazione tra i dipartimenti interessati e le parti sindacali. La fase di concertazione nel 2019 non è stata conclusa.	–	–	–	–	0	0	> 20	–
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	Circolare n.1 del 18.4.2019: regolamenta le modalità di svolgimento dei successivi cicli ordinari di lavoro agile successivi al primo del 2018.	–	–	5	16	10	30	90	–
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	DDG 1163 /2019 e DDG 1245/2019: bando nazionale, con scadenza 30 agosto 2019, rivolto al personale in servizio nel Miur.	–	–	52	130	112	250	–	–

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

(segue) Tavola 2.2.3.1 Sperimentazione del lavoro agile nel 2019.

Amministrazioni	Modalità di attuazione	Istanze accolte						Istanze accoglibili	
		2017		2018		2019		2020	2021
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
MINISTERO DELL'INTERNO ([3])	Il Gruppo di lavoro interdipartimentale, costituito dal settembre 2016 per analizzare lo stato di attuazione del lavoro agile, ha condiviso alcune modifiche al regolamento. Il nuovo regolamento, approvato il 6/12/2019 ed inviato il 12/12/2019 alle Organizzazioni Sindacali, è stato sottoscritto dal Capo Dipartimento lo 08/01/2020 e successivamente pubblicato.	–	–	14	39	61	233	756	–
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	Superata la fase pilota, da maggio 2019, è stata data applicazione a regime al progetto di lavoro agile.	–	–	9	21	17	43	60	240
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	–	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DELLA DIFESA ([4])	Regolamento e Bando emanato da Segretariato Gen. Difesa nel 2018: effettuazione lavoro agile nel periodo 01/01/2019 - 31/12/2019, per il personale Dir. Gen. Pers. civile individuato quale Ente sperimentale.	–	–	13	32	13	32	43	Senza limite di aliquota.
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI, FORESTALI E DEL TURISMO	D.M. n. 2816 del 27/02/2020: approvazione del Regolamento interno per l'avvio del lavoro agile, tenuto conto della proposta formulata dal CUG e del parere espresso dall'Organismo paritetico per l'innovazione nel corso del 2019. Con successive circolari applicative, predisposte dalla Direzione generale AGRET per i dipendenti dell'Amministrazione centrale del MIPAAF e dal Dipartimento dell'ICQRF per i dipendenti degli Uffici Centrali, territoriali e dei Laboratori dell'ICQRF, sono stati disciplinati i dettagli del Regolamento.	–	–	–	–	–	–	–	–
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI	Nel marzo 2019, a seguito dell'accordo siglato tra l'Amministrazione e le OO.SS., si è emanato il decreto direttoriale n. 439/2019, avviando il progetto sperimentale di lavoro agile della durata di un anno.	–	–	–	–	102	352	Valutazione ancora in itinere.	Valutazione ancora in itinere.
MINISTERO DELLA SALUTE	Il 27 dicembre 2019 è stato adottato, sentite le OO.SS. acquisiti i pareri del CUG e dell'OPI, l'atto di indirizzo sullo Smart Working.	–	–	–	–	–	–	–	–

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Lavoro agile (cfr. Appendice II).

([1]) Dati comunicati dal Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi e Avvocatura dello Stato.
([2]) Dati comunicati dal Dipartimento per gli affari di giustizia.
([3]) Dati comunicati dal Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie - Direzione centrale per le Risorse Umane.
([4]) Dati comunicati da Segr. Difesa e dalla Direzione Generale per il personale Civile.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 2.2.3.2 Telelavoro ed eventuali impatti sul bilancio dello Stato.

Amministrazioni	2015		2016		2017		2018		2019		Note
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Ministero dello sviluppo economico	48	131	65	165	85	199	114	254	168	260	Capitolo di bilancio 1335/37 "RIMBORSO SPESE AL PERSONALE IN TELELAVORO" Spesa finalizzata all'iniziativa nel 2019 € 81.800,00
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	–	–	–	–	2	10	5	15	9	24	–
Ministero dei beni e delle attività culturali	–	–	–	–	–	–	1	0	1	0	–
Ministero della salute	11	12	13	20	13	20	18	34	18	32	–

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (cfr. Appendice II).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

2.2.4 Servizi forniti dalle amministrazioni per favorire la conciliazione vita-lavoro

La maggior parte delle amministrazioni offre ai figli del personale dipendente il servizio dell'asilo nido e l'organizzazione di centri estivi e/o di dopo scuola (Tavola 2.2.4.1).

Il servizio di **asilo nido** è perlopiù presente in strutture dedicate presso le sedi di lavoro dei dipendenti o nelle vicinanze, in gestione diretta o in affidamento a gestori esterni. Vi sono casi, invece, in cui l'amministrazione ha stipulato delle convenzioni per l'utilizzo del servizio a tariffe agevolate presso altre strutture. In taluni casi, poi, è previsto da parte dell'amministrazione un rimborso, parziale o totale, ai dipendenti delle rette sostenute per il servizio di asili nido esterni al Ministero.

Tra le amministrazioni che forniscono direttamente il servizio di asilo nido, la **Presidenza del Consiglio dei Ministri** segnala di essersi attivata a partire dal 2013 per offrire un servizio di micronido erogato presso la struttura "Cip e Ciop", con sede a Roma centro; accoglie i bambini di età compresa tra i 3 mesi e 3 anni non compiuti con apertura tutti i giorni lavorativi, dalle ore 8 alle ore 19, escluso il sabato e il mese di agosto. Il **Ministero dell'economia e delle finanze** si è adoperato per concedere a terzi la gestione di un asilo nido presso il Palazzo delle Finanze, a Roma, a partire dall'anno educativo 2018/2019; il servizio, denominato "Super*Mini*Mef", è rivolto ad accogliere bambini di età compresa tra i 3 mesi e 3 anni e destinato a figli ovvero nipoti del proprio personale, nonché a figli del personale di altre amministrazioni convenzionate. È previsto il pagamento di una retta cui l'amministrazione contribuisce pro quota in maniera differenziata in ragione dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente del nucleo familiare del dipendente. La Guardia di Finanza provvede, inoltre, a un proprio servizio di asilo nido rivolto ai figli dei militari presso la sede del Quartier Generale della Guardia di Finanza di Roma. Il **Ministero della giustizia** fa presente di aver realizzato un asilo nido per gli uffici di Firenze presso la sede del Palazzo di Giustizia, e presso la Corte di Appello di Lecce (in questo caso grazie a un finanziamento concesso dal Dipartimento delle Politiche per la Famiglia e dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri); inoltre, per i dipendenti del Corpo di polizia penitenziaria è previsto un rimborso parziale delle rette degli asili nido sostenute per i figli a carico. Il **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** segnala la riapertura, a partire dal mese di febbraio 2019, dell'asilo nido presso la sede del Ministero, in affidamento a terzi per la gestione (il servizio era rimasto chiuso per tutto l'anno 2018 per lavori di adeguamento della struttura). Per il **Ministero dell'interno**, viene riportato che il Dipartimento della pubblica sicurezza prevede un servizio di asilo nido, senza tuttavia fornire ulteriori specificazioni sulla sua localizzazione e i soggetti destinatari, oltre all'attivazione di convenzioni con tre strutture private a Roma per consentire ai dipendenti l'utilizzo a tariffe agevolate del servizio. Il **Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare** ha stipulato un contratto con terzi per tre educatrici occupate all'interno dell'asilo nido aziendale, la cui struttura è attiva dal dicembre 2010. Per il **Ministero della difesa** risulta operante un asilo nido presso il Comprensorio di Roma Cecchignola, usufruibile dai figli del personale militare e civile ivi impiegato (con riserva di 8 posti alle liste del Comune di Roma Capitale); mentre per l'Arma dei Carabinieri l'amministrazione riporta una serie di iniziative relative all'allestimento di asili nido presso le caserme dell'Arma; in particolare, segnala che nel 2019 è stato realizzato un asilo nido presso la caserma "Vittorio Veneto" di Genova ed in corso di realizzazione quello presso la caserma "Caretto" di Napoli. Viene in alternativa riconosciuto un rimborso parziale o totale (in caso di figli portatori di gravi handicap) delle rette per asili sostenute dal personale militare. Infine, viene comunicata la presenza di un asilo nido interno anche per il **Ministero delle politiche agricole, alimentari, forestali e del turismo**.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tra le amministrazioni che, invece, si sono adoperate alla stipula di convenzioni con privati o amministrazioni terze per l'offerta del servizio di asilo nido al proprio personale presso strutture esterne, si segnala il **Ministero dello sviluppo economico** (attraverso una convenzione con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e con l'INPS per l'utilizzo dei loro micronidi aziendali) e il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** (tramite una convenzione con il Ministero dell'Interno che consente di usufruire a tariffe agevolate dell'asilo nido "I bambini del circo Massimo", a Roma). Non hanno segnalato, invece, la possibilità per i dipendenti di usufruire di una qualche forma di servizio asilo nido in alcuna modalità il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministero dei beni e attività culturali.

Il numero di dipendenti dei servizi attivati segue un andamento variabile nel corso del tempo e, tranne alcune eccezioni, le richieste derivano principalmente da madri. Nel corso del triennio 2017-2019, il servizio di asilo nido del Ministero della difesa si distingue per la rilevanza numerica degli utenti, tuttavia in diminuzione tra il 2018 e il 2019 sia per gli uomini (che passano da 2.716 a 2.052) sia per le donne (da 279 a 256). Nelle altre amministrazioni con una composizione maggiormente maschile del personale sono prevalentemente i padri a iscrivere i loro figli ad asili nido, come la Guardia di Finanza e il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti. Anche per la Polizia di Stato emerge un elevato ricorso al servizio di asilo nido ma, in questo caso, le richieste sono avanzate principalmente da madri (nel 2019, 1.494 donne a fronte di 714 uomini). Per le altre amministrazioni l'utenza degli asili nido è più contenuta (Tavola 2.2.4.2)

Par favorire la conciliazione vita-lavoro diversi dicasteri attivano **centri estivi, colonie marine e montane** e, in alcuni casi, **soggiorni all'estero** per figli dei dipendenti. Per fornire tali opportunità le amministrazioni si avvalgono di risorse del bilancio dello Stato oppure di convenzioni non onerose con i vari enti gestori. Hanno provveduto tramite stipula di convenzioni con terzi privati per la fruizione di centri estivi e vacanze studio: la **Presidenza del Consiglio dei Ministri**, il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** e il **Ministero dell'interno**. Mentre, tra le amministrazioni che hanno provveduto ad organizzare direttamente, anche utilizzando strutture esterne, un servizio destinato alla copertura del periodo estivo, il **Ministero dell'economia e delle finanze** evidenzia due tipologie di servizio, uno esterno e uno interno. Nel primo caso, si tratta del servizio "Mini*Midi*Mef" presso un centro sportivo-ricreativo esterno e comprensivo di servizio navetta che effettua il trasporto da e per le sedi principali del MEF. Il servizio è rivolto ai figli dei dipendenti di età compresa tra i cinque e i quattordici anni. Nel secondo caso, sempre per il periodo estivo, è disponibile il servizio "Mini*Midi*Mef presso la sede del Palazzo delle finanze, a Roma per i figli dei dipendenti di età compresa tra i quattro e i tredici anni. Come per gli asili nido, la Guardia di Finanza intraprende proprie iniziative offrendo ai figli degli appartenenti al Corpo (età compresa tra 4 e 16 anni, anche con disabilità) un servizio di centro estivo, affidato in concessione a terzi, presso le sedi del Centro Logistico della Guardia di finanza di Roma (Villa Spada) e del Lido del Finanziere di Castel Fusano (Ostia); inoltre, sono state promosse a livello centrale varie iniziative, non limitate al periodo estivo, con finalità ricreativo/formativa destinate ai figli e orfani di militari del Corpo, articolate in diverse attività presso la Scuola Nautica della Guardia di Finanza di Gaeta e la Scuola Alpina della Guardia di Finanza di Predazzo. Nell'ambito del **Ministero della giustizia**, i centri estivi vengono organizzati dall'amministrazione penitenziaria, tramite affidamento a terzi, e finalizzati allo studio del territorio, storia e costumi locali, all'avviamento o perfezionamento dello sport, presso strutture turistiche in Italia, in favore di giovani di età compresa fra i 12 e 14 anni, nonché soggiorni all'estero per lo studio della lingua inglese, presso college localizzati nell'area di Londra- Dublino e Boston per i neo diplomati, in favore di giovani di età compresa fra i 14 e i 18 anni. Anche il **Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale** segnala di aver organizzato un centro estivo per il 2019,

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

aperto ai ragazzi di età compresa tra i 3 anni e i 14 anni, le cui attività sono state svolte in un centro sportivo situato a 2,5 km di distanza dalla sede centrale del Ministero. Il **Ministero della difesa** ha organizzato la possibilità di soggiorni estivi naturalistici per i figli dei militari. Per quanto riguarda il **Ministero dello sviluppo economico**, viene riportata l'offerta di un servizio estivo per l'affidamento e custodia dei figli e nipoti dei propri dipendenti in maniera generica. Infine, per il **Ministero delle politiche agricole, alimentari, forestali e del turismo** è stato accennato all'esistenza dell'offerta di centri estivi. Non sembrerebbero, invece, disponibili servizi a supporto delle famiglie per il periodo estivo per i dipendenti del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare e del Ministero dei beni e attività culturali.

Le informazioni sull'utenza dei centri estivi o dopo scuola nel 2019 segnano una generale diminuzione rispetto a quella degli anni precedenti, con l'eccezione del Ministero della giustizia che mostra una crescita del numero dei dipendenti dell'amministrazione penitenziaria vi ricorrono, già particolarmente numeroso (1.669 utenti nel 2017, 1.750 nel 2018 e 1822 nel 2019). Le richieste di accesso al servizio per i propri figli riflettono generalmente la composizione di genere del personale dell'amministrazione (Tavola 2.2.4.2).

Infine, il **Ministero dell'economia e delle finanze** ha confermato per il 2019 un sistema di ***voucher* di conciliazione vita-lavoro** per i dipendenti, 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. L'amministrazione segnala che tale istituto è attivo a partire dal 2013, mediante l'assegnazione di contributi che vanno da un minimo di 300 euro fino ad un massimo di 800 euro. Le richieste pervenute nel 2019 si riferiscono a 5 donne e 5 uomini (Tavola 2.2.4.2).

La spesa finalizzata ad iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nel 2019 è rappresentata nella Tavola 2.2.4.3.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 2.2.4.1 Iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nel 2019.

Amministrazione	Asili nido			Centri estivi e/o dopo scuola		Voucher di conciliazione
	gestione diretta	in convenzione	altro (*)	gestione diretta	in convenzione	
Presidenza del Consiglio dei Ministri	X	-	-	-	X	-
Ministero dell'economia e delle finanze	X	-	-	X	-	X
Ministero dello sviluppo economico	-	-	X	X	-	-
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	-	X	-	-	X	-
Ministero della giustizia	X	-	-	X	-	-
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	X	-	-	X	-	-
Ministero dell'istruzione, dell'univeristà e della ricerca	-	-	-	-	-	-
Ministero dell'interno	X	X	-	-	X	-
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	X	-	-	-	-	-
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	X	-	-	-	-	-
Ministero della difesa	X	-	X	X	-	-
Ministero delle politiche agricole, alimentari, forestali e del turismo	X	-	-	X	-	-
Ministero dei beni e attività culturali	-	-	-	-	-	-
Ministero della salute	X	-	-	-	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

(*) Rimborso parziale o totale delle rette pagate oppure utilizzo strutture asili nido presso altre amministrazioni.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 2.2.4.2 Numero di dipendenti che usufruiscono di servizi e iniziative di conciliazione vita-lavoro nel periodo 2015-2019.

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	–	
		Uomini	6	–	
	2016	Donne	5	–	
		Uomini	7	–	
	2017	Donne	4	–	
		Uomini	9	–	
	2018	Donne	6	–	
		Uomini	7	–	
	2019	Donne	8	–	
		Uomini	7	–	
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi (1)	2015	Donne	10	20	–
		Uomini	4	11	–
	2016	Donne	9	21	3
		Uomini	5	10	1
	2017	Donne	0	117	7
		Uomini	0	57	3
	2018	Donne	11	98	4
		Uomini	10	46	3
	2019	Donne	18	106	5
		Uomini	17	51	5
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Guardia di finanza	2015	Donne	7	0	
		Uomini	19	164	
	2016	Donne	3	0	
		Uomini	10	206	
	2017	Donne	4	1	
		Uomini	7	204	
	2018	Donne	4	3	
		Uomini	12	335	
	2019	Donne	6	6	
		Uomini	11	106	
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	2015	Donne	–	15	
		Uomini	–	10	
	2016	Donne	–	20	
		Uomini	–	15	
	2017	Donne	–	30	
		Uomini	–	18	
	2018	Donne	–	25	
		Uomini	–	16	
	2019	Donne	–	21	
		Uomini	–	15	

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

(segue) Tavola 2.2.4.2 Numero di dipendenti che usufruiscono di servizi e iniziative di conciliazione vita-lavoro nel periodo 2015-2019.

Amministrazioni			Asilo nido: numero di dipendenti serviti	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	Voucher di conciliazione vita/lavoro
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA-Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria	2015	Donne	549	2041	
		Uomini			
	2016	Donne	489	2109	
		Uomini			
	2017	Donne	430	1669	
		Uomini			
	2018	Donne	350	1750	
		Uomini			
	2019	Donne	N.D.	1822	
		Uomini			
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	2015	Donne	35	55	
		Uomini	19	22	
	2016	Donne	25	54	
		Uomini	26	24	
	2017	Donne	21	25	
		Uomini	29	47	
	2018	Donne	–	42	
		Uomini	–	32	
	2019	Donne	18	43	
		Uomini	15	26	
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento della pubblica sicurezza	2015	Donne	1949	–	
		Uomini	899	–	
	2016	Donne	1852	–	
		Uomini	852	–	
	2017	Donne	1914	–	
		Uomini	914	–	
	2018	Donne	1600	–	
		Uomini	764	–	
	2019	Donne	1494	–	
		Uomini	714	–	
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	2015	Donne	12		
		Uomini	13		
	2016	Donne	12		
		Uomini	5		
	2017	Donne	7		
		Uomini	11		
	2018	Donne	14		
		Uomini	2		
	2019	Donne	12		
		Uomini	4		

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

(segue) Tavola 2.2.4.2 Numero di dipendenti che usufruiscono di servizi e iniziative di conciliazione vita-lavoro nel periodo 2015-2019.

Amministrazioni			Asilo nido: numero di dipendenti serviti	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	Voucher di conciliazione vita/lavoro
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	2015	Donne	17		
		Uomini	6		
	2016	Donne	11		
		Uomini	11		
	2017	Donne	8		
		Uomini	17		
	2018	Donne	9		
		Uomini	20		
	2019	Donne	10		
		Uomini	16		
MINISTERO DELLA DIFESA	2015	Donne	229	–	
		Uomini	3219	–	
	2016	Donne	148	–	
		Uomini	3219	–	
	2017	Donne	279	–	
		Uomini	3219	–	
	2018	Donne	279	475	
		Uomini	2716		
	2019	Donne	256	461	
		Uomini	2052		
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI FORESTALI E DEL TURISMO	2015	Donne	6	23	
		Uomini	3	24	
	2016	Donne	9	21	
		Uomini	6	16	
	2017	Donne	2	20	
		Uomini	3	16	
	2018	Donne	3	17	
		Uomini	11	21	
	2019	Donne	22	10	
		Uomini	19	14	
MINISTERO DELLA SALUTE	2015	Donne	35		
		Uomini	9		
	2016	Donne	33		
		Uomini	9		
	2017	Donne	35		
		Uomini	9		
	2018	Donne	44		
		Uomini	11		
	2019	Donne	37		
		Uomini	13		

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro (Cfr. Appendice II).

([1]) Per il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi, rispetto alle precedenti rilevazioni, relativamente ai centri estivi/dopo scuola il dato del numero dei dipendenti serviti comprende a partire dal 2017 il servizio esterno e il servizio interno.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 2.2.4.3 Spesa finalizzata a iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nell'anno 2019.

Amministrazione	Asili nido		Centri estivi e/o dopo scuola		Voucher di conciliazione	
	capitolo	spesa finalizzata all'iniziativa (in euro)	capitolo	spesa finalizzata all'iniziativa (in euro)	capitolo	spesa finalizzata all'iniziativa (in euro)
Presidenza del Consiglio dei Ministri	149/2	68.574,30	-	-	-	-
Ministero dell'economia e delle finanze	1234/01	149.324,93 (impegni)	1234/02 (centro estivo MEF)	29.184,53 (impegni)	1234/02	6.900,00
			1234/02 (altro servizio MEF)	42.464,41 (impegni)		
	4230/08 (GdF)	9.000,00	4203/09 (centro estivo GdF)	33.560,00		
			4230/08 (progetti ricreativi giovani GdF)	68.865,31		
Ministero dello sviluppo economico	1376	12.288,08 (pagamenti)	1334/04	34.455,75 (pagamenti)	-	-
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	-	-	-	-	-	-
Ministero della giustizia	Finanziamenti della PCM - Dipartimento Politiche per la Famiglia e Dipartimento Pari Opportunità		-	-	-	-
	1671/10 (Amm.ne Penitenziaria)	214.463,54 (impegni)	–	–		
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	1306/01	516.231,11	1306/01	28.460,00	-	-
Ministero dell'istruzione, dell'univeristà e della ricerca	-	-	-	-	-	-

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 2.2.4.3 Spesa finalizzata a iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nell'anno 2019.

Amministrazione	Asili nido		Centri estivi e/o dopo scuola		Voucher di conciliazione	
	capitolo	spesa finalizzata all'iniziativa (in euro)	capitolo	spesa finalizzata all'iniziativa (in euro)	capitolo	spesa finalizzata all'iniziativa (in euro)
Ministero dell'interno	2585/01 (Polizia di Stato)	1.553.695,00 (impegni)	-	-	-	-
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare	3481/05	116.305,56 (pagamenti)	-	-	-	-
	3462/22	-				
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti	1281/01	230.000,00 (risorse stanziate)	-	-	-	-
Ministero della difesa	1160	1.868.671,00	4860/01 (Carabinieri)	111.690,00	-	-
	1264	9.968.726,00				
	4860/01 (Carabinieri - rimborso rette)	507.238,00				
	2867/01 (Carabinieri - rimborso	76.622,00 (impegni)				
	1160/01 (Carabinieri - gestione)	500.000,00 (risorse stanziate)	2867/01 (Carabinieri)	98.039,00 (impegni)		
	1160/02 (Carabinieri - gestione)	500.000,00				
	7119/01 (Carabinieri - realizzazione)	1.072.683,00				

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro. Per dettaglio vedi Appendice II.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 2.2.4.3 Spesa finalizzata a iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto dalle amministrazioni nell'anno 2019.

Amministrazione	Asili nido		Centri estivi e/o dopo scuola		Voucher di conciliazione	
	capitolo	spesa finalizzata all'iniziativa	capitolo	spesa finalizzata all'iniziativa	capitolo	spesa finalizzata all'iniziativa
Ministero delle politiche agricole, alimentari, forestali e del turismo	1876/09	324.614,00 (impegni)	1879/01	30.000,00 (impegni)	-	-
Ministero dei beni e attività culturali	-	-	-	-	-	-
Ministero della salute	1201/01	210.202,00 (impegni)	-	-	-	-

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Conciliazione vita-lavoro. Per dettaglio vedi Appendice II.

2.2.5 Iniziative di formazione alla cultura di genere

Alle amministrazioni è stato chiesto di indicare eventuali azioni messe in atto nel corso del 2019 finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato. Il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare indica di avere individuato una struttura di coordinamento (la Direzione generale delle politiche per l'innovazione, il personale e la partecipazione), cosi come l'Arma dei carabinieri presso il Ministero della difesa (l'Ufficio affari giuridici e condizione militare) e il Ministero per le politiche agricole alimentari forestali e per il turismo (l'Ufficio AGRET VI della Direzione generale degli affari generali, delle risorse umane strumentali e per i rapporti con regioni e enti territoriali). Nella maggior parte dei casi non sembra tuttavia esistere una struttura organizzativa di coordinamento per le attività del bilancio di genere e non sono state adottate iniziative di sensibilizzazione in tal senso. In alcuni casi vengono segnalate delle attività che possono favorire una diffusione delle competenze per meglio realizzare il bilancio di genere, ma si tratta di iniziative nell'ambito della gestione del personale dell'amministrazione e non di potenziamento della valutazione dell'impatto sul genere delle politiche settoriali.

Per esempio, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri è stato istituito un gruppo di lavoro sullo studio di tematiche relative al benessere, alla prevenzione ed alla cura parentale a favore dei dipendenti in servizio. Il Dipartimento per gli affari di giustizia del Ministero della giustizia segnala l'esistenza di un codice disciplinare, mentre il Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria la partecipazione a un tavolo di lavoro inter-istituzionale per la realizzazione delle pari opportunità tra i generi. L'Aeronautica ha introdotto un "progetto salute" che si sostanzia in attività di prevenzione rivolta a uomini e donne dell'Aeronautica, attraverso l'applicazione di specifici protocolli.

Per quanto concerne la formazione, nel 2019 la maggior parte delle amministrazioni ha attuato qualche percorso di formazione su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere. Quelli comuni a più amministrazioni hanno riguardato: la violenza di

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

genere, lo *smart working*, il benessere lavorativo e il bilancio di genere. Come per gli anni precedenti sono principalmente le donne a prendere parte a tali attività e la formazione è nella maggior parte dei casi organizzata dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Al Ministero dell'economia e delle finanze rispetto agli anni passati si osserva una più massiccia partecipazione alla formazione di genere sia per gli uomini che per le donne: il numero di partecipanti a corsi in materia cresce decisamente tra il 2018 e il 2019 sia tra il personale dirigente (da 2 a 115 donne e da zero a 88 uomini) che tra funzionari (da 15 a 177 donne e da 4 a 66 uomini) e altro personale (da 5 a 136 donne e da 4 a 74 uomini). In crescita la partecipazione anche per i dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con un totale di 16 donne e 8 uomini rispetto alle 9 donne e ai 2 uomini nell'anno precedente.

Allo stesso modo, nel Ministero per gli affari esteri e la cooperazione internazionale il dato è in crescita sia per gli uomini che per le donne ed è l'unica amministrazione che prevede una partecipazione ai corsi pressappoco paritaria tra i generi (61 donne e 66 uomini nel 2019). Il Ministero della difesa, nello specifico l'Arma dei carabinieri, anche per il 2019 ha previsto formazione specifica su violenza di genere e politiche di genere che ha visto la partecipazione di 66 uomini e 16 donne.

In diminuzione la partecipazione per la Presidenza del Consiglio dei Ministri che segnala una sola donna in formazione specifica su tematiche di genere nel 2019 e anche per il Ministero della salute (5 donne e 1 uomo), mentre nessun dipendente del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, delle Politiche agricole, alimentari, forestali e del turismo, dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e dei Beni e delle attività culturali sembra essere stato coinvolto in tali attività.

Per il Ministero della giustizia si conferma una rappresentanza maschile alle iniziative di formazione decisamente superiore a quella femminile, in lieve calo per gli uomini (da 1.974 nel 2018 a 1.433 nel 2019) ma in crescita per le donne (da 500 nel 2018 a 804 nel 2019). La massiccia partecipazione del genere maschile si riscontra anche nel Ministero dell'interno che propone corsi di formazione per operatori della Polizia di Stato volti alla prevenzione delle diseguaglianze di genere nonché al contrasto del fenomeno del c.d. "under reporting" e della "vittimizzazione secondaria" (da 8.452 uomini e 1.205 donne nel 2015 sale a 12.199 uomini e 2.627 donne nel 2019) (Tavola 2.2.5.1).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 2.2.5.1 Iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle amministrazioni. Anni 2016 – 2019.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		Iniziative e finanziamento formazione nel 2019
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Presidenza del Consiglio dei Ministri	N. Dirigenti	9	5	116	94	1	–	–	–	Partecipazione al corso: Il Bilancio di genere - In collaborazione con Dipartimento per le Pari Opportunità e Ministero dell'Economia e delle Finanze Capitolo di bilancio 2120 Oneri a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione
	N. Funzionari	11	5	215	84	2	–	1	–	
	N. Altro personale	–	–	163	47	–	–	–	–	
Ministero dell'economia e delle finanze (1)	N. Dirigenti	6	3	70	60	2	-	115	88	Partecipazione a corsi quali: – Benessere lavorativo – Cybersicurezza, informazione e diffamazione in rete – Diversity management e differenze di genere nella Pubblica Amministrazione – Etica e comportamenti nella Pubblica Amministrazione – Gestione persone e processi – Il bilancio di genere – Il CUG da adempimento a investimento – Smart working – Violenza di genere Oneri a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e docenti interni all'Amministrazione
	N. Funzionari	2	–	198	78	15	4	177	66	
	N. Altro personale	–	–	175	62	5	4	136	74	
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	N. Dirigenti	62	34	3	-	1	–	11	8	Corsi di formazione in materia di bilancio di genere, smart working, gestione delle persone e valorizzazione del benessere lavorativo Oneri a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione
	N. Funzionari	14	2	19	4	8	2	5	0	
	N. Altro personale	–	–	1	–	–	–	0	0	

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

(segue) Tavola 2.2.5.1 Iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle amministrazioni. Anni 2016 – 2019.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		Iniziative e finanziamento formazione nel 2019
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Ministero della giustizia - Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria	N. Dirigenti			–	–	3	–	8	6	Progetti formativi decentrati sul tema del contrasto alla violenza di genere nelle relazioni intime Capitolo di bilancio 1671/27 € 8.000,00 Sezioni didattiche sui temi delle pari opportunità nelle F.O., le differenze di genere, ecc. rivolte al personale del Corpo all'interno di corsi di ingresso. Capitolo di bilancio 1671/27 € 4.000,00
	N. Funzionari			17	4	10	2	100	130	
	N. Altro personale			36	2	487	1.972	696	1.297	
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	N. Dirigenti			25	71	24	41	30	34	Ciclo di seminari sul tema 'Women in Diplomacy' organizzato dal Regno Unito per funzionarie diplomatiche europee (7 partecipanti per l'Italia) Capitolo di bilancio 1272/01 € 6.547,38
	N. Funzionari			1	–	–	–	31	32	
	N. Altro personale			–	–	–	–	0	0	
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca	N. Dirigenti					1	–	–	–	
	N. Funzionari					–	–	–	–	
	N. Altro personale					1	–	–	–	
Ministero dell'interno	N. Dirigenti			–	–	30	32	–	–	Dipartimento della Pubblica Sicurezza - corso di formazione base per operatori della Polizia di Stato per favorire la diffusione degli strumenti normativi ed operativi più utili alla prevenzione delle diseguaglianze di genere nonchè al contrasto del fenomeno del c.d. "under reporting" e della "vittimizzazione secondaria" Capitolo di bilancio 2721/1 € 2.879.344,26 Capitolo 2721/4 € 567.130,00
	N. Funzionari			–	–	5	4	13	56	
	N. Altro personale			1.205	8.452	1.350	6.840	2.614	12.143	
Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare	N. Dirigenti					1	2	–	–	
	N. Funzionari					62	27	–	–	
	N. Altro personale					34	19	–	–	

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

(segue) Tavola 2.2.5.1 Iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere realizzate dalle amministrazioni. Anni 2016 – 2019.

Amministrazione	Ruolo	2016		2017		2018		2019		Iniziative e finanziamento formazione nel 2019
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Ministero della Difesa - Arma dei Carabinieri	N. Dirigenti			–	–	–	–	–	–	Corsi di formazione su: – Violenza di genere - Convenzione con Dipartimento Pari Opportunità € 14.420,29 – Gender Focal Point - Oneri a carico dello Stato Maggiore della Difesa – Gender Matter Focal Point - senza oneri – Corso ESCD "A Comprehensive Approach to Gender in Operations"- Oneri a carico dello Stato Maggiore della Difesa
	N. Funzionari			–	–	–	–	2	6	
	N. Altro personale			–	–	–	–	14	60	
Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali e del turismo	N. Dirigenti					1	-	0	0	
	N. Funzionari					3	1	0	0	
	N. Altro personale					4	-	0	0	
Ministero dei beni e delle attività culturali	N. Dirigenti					1	-	-	-	
	N. Funzionari					10	2	-	-	
	N. Altro personale					-	-	-	-	
Ministero della Salute	N. Dirigenti					19	3	–	–	Partecipazione al corso: – Il Bilancio di genere - In collaborazione con Dipartimento per le Pari Opportunità e Ministero dell'Economia e delle Finanze Oneri a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione –Il disagio psichico nei luoghi di lavoro e forme di prevenzione
	N. Funzionari					108	19	2	1	
	N. Altro personale					–	–	3	0	

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione- Formazione alla cultura di genere (Cfr. Appendice II).

([1]) Con riferimento alle iniziative del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi e dall'Avvocatura dello Stato.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

2.2.6 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 le forme di discriminazione che non permettono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. La recente Direttiva n.2 del 2019 del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha richiamato l'attenzione sull'obbligo per le amministrazioni pubbliche di predisporre tali Piani (cfr. Riquadro II.II.I) e renderli pubblici sul sito internet istituzionale (Tavola 2.2.6.1).

Più specificatamente, i Piani servono a individuare possibili aree di intervento a favore di una piena realizzazione del principio delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della riconciliazione tra vita professionale e familiare, della prevenzione di ogni forma di discriminazione e di molestie fisiche, morali o psicologiche, nonché della gestione e risoluzione del conflitto nel contesto lavorativo.

Tra le attività del Piano previste per il 2019, il Ministero dell'economia e delle finanze segnala l'attività di nido, centri estivi e dopo scuola, il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale ha previsto la riapertura del servizio nido ai dipendenti (che era stato chiuso per ristrutturazione l'anno precedente); il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca segnala un'intensa attività dei Comitati unici di garanzia per supportare il personale dipendente. Nel caso del Ministero dei beni e delle attività culturali e del Ministero dell'interno si menzionano varie convenzioni al fine di migliorare il benessere del personale e l'incremento dei progetti di *smart working*, oltre all'incentivazione della partecipazione a iniziative di formazione. La Presidenza del Consiglio dei Ministri si propone di adottare nel 2019 una serie di azioni volte a individuare i differenziali retributivi, a promuovere la diffusione della normativa relativa le buone pratiche e tutela delle pari opportunità, a sviluppare servizi di supporto alla genitorialità e alla famiglia e a promuovere il lavoro agile e il benessere del personale.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 2.2.6.1 Piano triennale di azioni positive.

Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2019
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	http://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/AltriContenuti/DatiUlteriori/DSG/PIANO_AZIONI_POSITIVE_PCM_def.pdf	Attività realizzate nel 2019: AZIONE 1.1 Rilevazione differenziali retributivi di genere a parità di qualifica e anzianità di servizio AZIONE 1.4 Diffusione e formazione, ai diversi livelli di responsabilità, in merito alla normativa e alle buone pratiche a tutela delle pari opportunità e della genitorialità AZIONE 2.1 Rafforzamento di servizi a supporto della genitorialità anche attraverso l'attivazione di convenzioni con Enti pubblici e/o privati, per servizi educativi e di assistenza e cura per l'infanzia AZIONE 2.2 Rafforzamento di servizi a supporto della famiglia (genitori anziani) anche attraverso l'attivazione di convenzioni con Enti pubblici e/o privati, per i servizi di assistenza e cura per anziani non autosufficienti e anziani comunque invalidi AZIONE 2.3 Promozione, sperimentazione e monitoraggio del lavoro agile quale strumento di conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro AZIONE 3.2 Stipula di convenzioni per la prevenzione e la cura di situazioni di disagio e di sostegno AZIONE 3.4 Verifica e miglioramento dell'accessibilità della strumentazione per i dipendenti diversamente abili AZIONE 3.5 Incontri formativi in tema di comunicazione, autostima, consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento sia per migliorare l'integrazione, sia per superare le differenze di genere e generazionali AZIONE 4.1 Collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità, con i CUG di altre amministrazioni e altri Enti e associazioni
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	http://www.mef.gov.it/documenti-allegati/2018/PTAP_2017_2019.pdf	Nel Piano si fa riferimento al Bilancio di genere. Tale documento raccoglie informazioni riguardanti il personale (di ruolo e non) che presta servizio al Mef. Nel 2019 sono state realizzate attività di: Asilo nido, Centri estivi o doposcuola, Voucher di conciliazione, Lavoro agile, Mini*Midi*Mef
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	https://www.mise.gov.it/index.php/it/ministero/organismi/comitato-unico-di-garanzia/piano-triennale-azioni-poisitive	Il Piano si propone di individuare possibili aree di interventi a favore di una piena realizzazione del principio delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della riconciliazione tra vita professionale e familiare , della prevenzione di ogni forma di discriminazione e di molestie fisiche, morali o psicologiche, nonché della gestione e risoluzione del conflitto nel contesto lavorativo.
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2018/DM-150-20181228-Adozione-PTAP.pdf	-
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	-	-

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

(segue) Tavola 2.2.6.1 Piano triennale di azioni positive.

Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2019
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	https://www.esteri.it/mae/it/ministero/comitatounicodigaranzia/disposizioninormative.html	Nella sezione "benessere organizzativo e sicurezza" del Piano è indicata l'attività di estensione dell'accesso ai servizi sociali offerti all'Amministrazione a favore della genitorialità e della famiglia contribuendo a una migliore gestione del lavoro. Nel 2019 è stata prevista la riapertura dell'asilo nido presso il MAECI per i figli dei dipendenti. Entrambe le azioni sono state intraprese e gli obiettivi sono stati raggiunti. Il Piano prevede anche la promozione, a tutti i livelli, di attività di sensibilizzazione e formazione in materia di pari opportunità. Anche in quest'ambito, sono stati organizzati seminari e corsi di formazione per il personale.
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Piano+Azioni+Positive.pdf/4d058611-6b2e-f6d3-55e9-6375c068dca1?version=1.0&t=1576774723790	Nel corso del 2019 si è provveduto, grazie all'interessamento del CUG, alla rivisitazione dello schema di questionario, tenendo conto anche del modello elaborato dall'ANAC nel 2013 (modello di rilevazione unico per tutte le amministrazioni del settore pubblico), integrato da ulteriori quesiti, necessari per far emergere le effettive percezioni di tutto il personale rispetto a una molteplicità di aspetti legati al lavoro, alle relazioni, al grado di soddisfazione e al funzionamento dell'Amministrazione. Il MIUR, attraverso le azioni del CUG, sostiene il personale che segnala situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie e mobbing; riceve e raccoglie le eventuali segnalazioni, impegnandosi a identificare e indicare lo specifico interlocutore in grado di assicurare il supporto più adeguato e tempestivo possibile per la risoluzione della problematica indicata.
MINISTERO DELL'INTERNO - Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Finanziarie e Strumentali – Direzione Centrale per le Risorse Umane	https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-dati-ulteriori/piano-triennale-azioni-positive	Nel 2019 sono state previste le seguenti iniziative: Iniziativa n. 1: incremento del numero di convenzioni a beneficio del personale e in particolare di quelle con asili nido, scuole per l'infanzia e scuole dell'obbligo al fine di far beneficiare i dipendenti del Ministero di tariffe agevolate per l'iscrizione e la frequenza dei propri figli e nipoti. Iniziativa n. 2: incremento di progetti di smart working nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. La prevalente presenza di personale femminile, insieme ad un progressivo aumento dell'età media dei lavoratori hanno suggerito di promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie. Iniziativa n. 3: Abbattimento delle barriere architettoniche nell'ambito degli Uffici Centrali e periferici dell'Amministrazione dell'Interno in attuazione della legge n.13/2989, del D.P.R. n.503/1996 e della Legge n.104/1992, in materia di accessibilità dei luoghi pubblici. Iniziativa n. 4: diffusione della conoscenza delle iniziative formative organizzate dalla SNA in materia di lavoro agile ed incentivazione alla partecipazione alle stesse potenziando modalità alternative alla frequenza "frontale" quali piattaforme di e-learning (webinar, focus formativi, brevi aggiornamenti normativi e procedurali, ecc...).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

(segue) Tavola 2.2.6.1 Piano triennale di azioni positive.

Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2019
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/CUG/piano_triennale_azioni_positive_2018_2020.pdf	Obiettivi previsti nella programmazione triennale del Piano con tempi di realizzazione a far data dal 2018: - Migliorare il clima organizzativo; - Migliorare la qualità di vita dei dipendenti in orario lavorativo; - Migliorare l'organizzazione del lavoro anche al fine di conciliare tempi di vita e di lavoro; - Promuovere e realizzare occasioni di formazione permanente; - Promuovere e realizzare occasioni per divulgare la cultura relativa alle tematiche di genere e delle buone prassi anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro; - Migliorare la conoscenza del ruolo del Comitato Unico di Garanzia; - Promuovere la cultura di genere nell'organizzazione del lavoro. - Promozione e realizzazione incontri tra CUG, responsabile per la Corruzione e la Trasparenza e OIV per individuare azioni di diffusione della cultura della legalità e dell'etica. - Promozione e realizzazione progetti di utilizzazione statistica dei dati raccolti dal CUG riguardanti l'attività dello sportello d'Ascolto e del Consigliere di fiducia.
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	–	–
MINISTERO DELLA DIFESA	https://www.difesa.it/Documents/Piano_triennale_azioni_positive_MD_2018_2020.pdf	Vengono individuati i seguenti ambiti: promozione benessere organizzativo e individuale; conciliazione lavoro vita privata; formazione, informazione e comunicazione; promozione del ruolo del CUG e del Consigliere di fiducia; promozione della sicurezza sul lavoro in ottica di genere.
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI E DEL TURISMO	https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/9617	L'obiettivo del Piano è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione, nelle politiche dell'occupazione e della famiglia, nelle politiche sociali ed economiche. Vengono individuati gli strumenti necessari per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne, per promuovere politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro, per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità, per favorire condizioni di benessere lavorativo, per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie di ogni tipo, fisiche, morali e psicologiche.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

(segue) Tavola 2.2.6.1 Piano triennale di azioni positive.

Amministrazione	Sito istituzionale	Attività di bilancio di genere illustrate nel Piano e realizzate nel 2019
MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI	https://www.beniculturali.it/mibac/multimedia/MiBAC/documents/1557477577258_Piano_Triennale_Azioni_Positive_2018-2020-all._circolare_n._167_del_10.05.2019.pdf	Nel 2019 sono state previste le seguenti iniziative: 1) Lavoro agile: - confronto tra amministrazione e Organizzazioni sindacali e successiva sottoscrizione di un nuovo accordo sul lavoro agile; - pubblicazione del decreto direttoriale che in applicazione del suddetto accordo che disciplina l'avvio del progetto sperimentale lavoro agile; - avvio della fase esecutiva del progetto sperimentale e del monitoraggio trimestrale. 2) Convenzioni: - pubblicazione sul sito istituzionale dell'avviso per l'acquisizione di manifestazioni di interesse da parte di persone fisiche o giuridiche disponibili a stipulare convenzioni non onerose al fine di offrire ai dipendenti in servizio presso l'amministrazione, sconti/tariffe agevolate per l'acquisto, di beni e/o servizi - stipula delle suddette convenzioni.
MINISTERO DELLA SALUTE	http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2758_allegato.pdf	Attività e risorse rivolte alle pari opportunità e attività destinate ad avere un impatto sulle differenze di genere, come per esempio i finanziamenti destinati ai servizi per l'infanzia, sicurezza, formazione).

Fonte: Questionario Politiche del personale dell'amministrazione – Formazione alla cultura di genere, piano triennale di azioni positive (Cfr. Appendice II).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

2.2.7 Benessere organizzativo

Nel corso degli anni sempre maggiore attenzione è stata posta all'introduzione di strumenti volti a promuovere il benessere organizzativo all'interno delle amministrazioni. La recente Direttiva n.2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri incoraggia l'adozione di specifiche "Carte della conciliazione" per fare leva sulla valorizzazione delle politiche territoriali, tramite la costituzione di reti tra la pubblica amministrazione e servizi presenti sul territorio.

Tali iniziative sono state fino al 2019 adottate esclusivamente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Già dal 2017, la Presidenza ha stipulato un accordo con la Provincia Autonoma di Trento finalizzato alla condivisione di strumenti di management e buone pratiche in tema di conciliazione vita-lavoro. In seguito ha anche aderito allo standard *Family Audit*, un marchio di qualità di proprietà della provincia autonoma di Trento, che costituisce uno strumento attraverso il quale le organizzazioni pubbliche e private testimoniano il proprio impegno nell'adozione di politiche di gestione del personale orientate alla conciliazione vita - lavoro in un'ottica di promozione del benessere lavorativo e organizzativo. In particolare, è stato elaborato un "Piano *Family Audit*" per il triennio 2020-2022, per il quale si è ottenuta la certificazione *Family Audit* nel 2019. Il Piano contiene una serie di azioni orientate a promuovere e favorire il benessere e la conciliazione vita - lavoro del personale nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, della cultura organizzativa attenta alla diversità, del benessere e dei servizi al dipendente e ai familiari e della sostenibilità ambientale.

Esistono diverse iniziative delle amministrazioni per favorire il reinserimento del proprio personale a seguito di lunghi periodi di assenza (ad esempio in congedo di maternità, congedo parentale etc.). Il **Ministero dell'economia e delle finanze** ha, per esempio, avviato a fine 2019 un progetto sperimentale di azioni di accompagnamento rivolte al personale con figli minori di tre anni o prossimi al congedo di maternità o paternità. Il servizio si propone di valorizzare l'esperienza della maternità e della paternità come occasione di crescita e consapevolezza, permettendo di riconoscere quelle abilità che si attivano istintivamente all'interno dell'esperienza genitoriale e consentendone il trasferimento con efficacia nel proprio contesto lavorativo. Tutto ciò è disponibile dal 2020 attraverso l'accesso a piattaforme online dedicate. Sempre dal 2020 è previsto l'accesso a un'analoga piattaforma destinata ai dipendenti con carichi di cura nei confronti di genitori o parenti anziani. Ciò con l'obiettivo di trasformare l'esperienza di cura verso un genitore o un figlio fragile in potenziale di sviluppo personale spendibile nei contesti lavorativi. In aggiunta, il comparto della Guardia di Finanza segnala di avere messo in atto modalità di affiancamento a colleghi più esperti e un piano di formazione che prevede lo svolgimento di numerosi corsi di aggiornamento e informativi, fruibili durante il corso dell'anno da parte dei militari individuati.

La **Presidenza del Consiglio dei Ministri** prevede nel Piano di azioni positive una specifica azione riferita a interventi formativi e di reinserimento realizzati per i soggetti vulnerabili rientrati dopo lunghe assenze. Negli anni 2017, 2018 e 2019 sono stati svolti corsi inerenti il benessere organizzativo e corsi di stretta correlazione con le mansioni lavorative assegnate e la maggior parte di dipendenti con assenze significative ne ha preso parte. Nel 2019 è stato costituito un gruppo di lavoro intra-dipartimentale con il compito di analizzare i dipendenti rientranti dopo lunghe assenze, individuarne le criticità e proporre un documento descrittivo al Capo Dipartimento che evidenzi le esigenze di integrazione. Lo scopo è quello di tracciare delle Linee guida per un percorso di accompagnamento al reinserimento lavorativo.

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** segnala un percorso di reinserimento e tutoraggio per due dipendenti della Direzione immigrazione e politiche di integrazione a seguito della fruizione del periodo di maternità.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Anche il **Ministero per le politiche agricole alimentari forestali e del turismo** dichiara di aver adottato iniziative volte al reinserimento del personale attraverso il trasferimento di conoscenze sulle normative intervenute e sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'amministrazione, mediante attività di affiancamento. Sono inoltre in corso di attuazione iniziative di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro per favorire un più agevole e rapido reinserimento e mantenimento dei contatti con l'ambiente lavorativo.

2.2.8 Azioni di sensibilizzazione del personale sul tema della violenza di genere

In coerenza con il "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020", messo a punto dalla Cabina di regia nazionale sulla violenza maschile contro le donne (paragrafo 1.7) in questo bilancio di genere è stata posta particolare attenzione sul tema della violenza di genere. Alle amministrazioni è stato richiesto di rendicontare possibili azioni di sensibilizzazione del personale riguardo alla violenza di genere, azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza di genere e azioni future per il contrasto del fenomeno.

Nell'ambito del proprio Piano triennale di azioni positive, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha inserito uno studio di fattibilità sulla nomina della consigliera di fiducia e sull'istituzione della figura del *diversity manager*, in raccordo con il Comitato unico di garanzia. Il Piano del Ministero per gli affari esteri e della cooperazione internazionale prevede espressamente corsi di formazione in materia di pari opportunità e una più diffusa e corretta conoscenza delle attività e dei fini dello sportello di ascolto per la prevenzione e il contrasto di forme di discriminazione o violenza. Invece, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ha previsto un gruppo di lavoro per gestire con ordine secondo l'urgenza le segnalazioni pervenute da parte dei dipendenti sul tema della violenza di genere. Il Ministero della salute prevede l'implementazione dello sportello di ascolto e di piattaforme *e-learning* per la formazione dei dipendenti.

La maggior parte delle amministrazioni ha messo in atto iniziative o eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne nel 2019. Per esempio, l'iniziativa "Scarpetta rossa" del Dipartimento di giustizia minorile e comunità del Ministero della giustizia o i comunicati stampa di sensibilizzazione del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale. Il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare ha proposto un incontro sul tema, al termine del quale è stato osservato un minuto di silenzio all'esterno dell'edificio vicino ad una panchina rossa simbolo dell'impegno contro il femminicidio. Il Ministero delle politiche agricole, alimentari, forestali e del turismo ha partecipato esponendo un drappo rosso sulla facciata dell'edificio, oltre a diffondere informative sul tema rivolte al proprio personale. Il Ministero per i beni e le attività culturali ha organizzato, oltre alle comunicazioni divulgative sul senso della giornata, un incontro presso la Biblioteca Medica Statale volto a sensibilizzare gli utenti e il pubblico con approfondimenti di studio, in collaborazione con le associazioni della società civile. Il Ministero dell'economia e delle finanze ha inaugurato una nuova iniziativa denominata "Il MEF per le persone", consistente in un ciclo di incontri rivolti al personale del Ministero, per offrire punti di vista qualificati su temi di benessere organizzativo e di benessere personale e familiare, tra cui incontri dedicati alle discriminazioni e alla violenza di genere. In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", è stato organizzato un momento di riflessione sull'importanza dell'inclusione economica come strumento di prevenzione e reinserimento delle donne vittime di violenza. Il Dipartimento dell'Aeronautica Militare del Ministero della difesa ha, invece, svolto conferenze presso gli Istituti di formazione di base dell'Aeronautica Militare al fine di informare il personale dell'importanza di riconoscere e

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

minimizzare le disuguaglianze di genere e a individuare tra il personale alcuni con la funzione di *gender advisor*. Si tratta di consulenti in materia di prospettiva di genere da impiegare nelle operazioni militari e più in generale nell'organizzazione della Difesa.

Tra le azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza, la Guardia di Finanza segnala l'esistenza di un servizio di assistenza psicologica e spirituale aperto a tutti i militari. Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale e il Ministero per i beni e le attività culturali prevedono uno sportello di ascolto istituito presso il CUG per accogliere le segnalazioni di atti o comportamenti indesiderati a sfondo sessuale. Anche l'Aeronautica Militare propone il servizio di sportello psicologico per il sostegno alle vittime di violenza di genere.

Al fine di contrastare la violenza di genere le amministrazioni possono prevedere azioni future da implementare, la Guardia di finanza suggerisce di intensificare la collaborazione tra il personale maschile e femminile sia nella realizzazione di progetti legati all'educazione alla legalità che in ambito sportivo - agonistico e ricreativo - associativo. Il Ministero dell'interno prevede di implementare un'iniziativa formativa indirizzata al contrasto della violenza di genere sul posto di lavoro, e più in generale alla prevenzione, sensibilizzazione e protezione. Il Ministero della difesa continuerà a porre in essere corsi di formazione focalizzati sul genere e, nello specifico, l'Aeronautica predisporrà un protocollo di azioni condiviso con lo Stato maggiore della difesa che è a capo di tale ambito. Il Ministero per i beni e le attività culturali ha in programma diverse iniziative che vedranno il personale condividere momenti formativi e di confronto sul focus della violenza di genere; saranno implementate le attività dello sportello d'ascolto, dell'Organismo paritetico e del CUG, nonché la collaborazione con la Susan G. Komen Italia proprio per la diffusione di una cultura del rispetto e dell'ascolto.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

3 Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere emanati nel 2019

Negli ultimi anni l'attività legislativa ha manifestato un impegno crescente sul tema delle pari opportunità e della riduzione delle diseguaglianze di genere. Nel corso del 2019 sono stati varati interventi per affrontare divari di genere presenti in molteplici ambiti ed è stato particolarmente intenso, nell'ultimo trimestre dell'anno, il dibattito in relazione ai provvedimenti da includere nella legge di bilancio per il successivo triennio.

Le disposizioni individuate nella presente rassegna appaiono, sotto il profilo delle intenzioni, connesse alla riduzione di diseguaglianze di genere presenti nella società; non sono tuttavia sempre state oggetto di una valutazione *ex-ante* o *ex-post* in tale chiave. **Potrebbe accadere che alcuni provvedimenti, predisposti per sanare i divari esistenti, non agiscano nella direzione auspicata ma, al contrario, accentuino le diseguaglianze**. Nel contesto italiano in cui le donne sono le principali fornitrici di cura familiare e il divario occupazionale e salariale tra uomini e donne è svantaggioso per quest'ultime, sono per esempio oggetto di dibattito tutte le misure che prevedono trasferimenti monetari alle donne non occupate o connesse con lo stato di maternità: queste potrebbero finire per disincentivare la ricerca o il mantenimento di lavoro retribuito e, risultare, nel corso tempo, in un peggioramento dei divari rispetto agli uomini.

Le disposizioni di interesse della legge di bilancio per il 2019 (Riquadro III.I) riguardano principalmente **la conciliazione tra vita privata e lavorativa** e, in misura inferiore, la **tutela e il sostegno della maternità** (in alcuni casi, tramite il rafforzamento di misure già esistenti). Nel primo ambito sono state confermate e incrementate le risorse a favore del "**Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del *caregiver* familiare**", istituito tramite la legge di bilancio per il 2018[431] ma ancora inutilizzato in assenza dei provvedimenti legislativi necessari per disciplinarne l'attuazione[432]. Sono state, inoltre, parzialmente sistematizzate e riviste le finalità del "**Fondo per le politiche della famiglia**"[433], per includere esplicitamente il finanziamento di progetti diretti alla protezione e alla presa in carico di minori che hanno assistito a violenza e di interventi volti ad assicurare adeguati percorsi di sostegno, anche di natura economica, ai minori orfani per crimini domestici e alle loro famiglie, affidatarie o adottive. E' stato altresì incrementato da 1.000 a 1.500 euro il contributo annuale (cosiddetto "bonus asilo nido"[434])per il pagamento delle **rette degli asili nido** dei bambini nati o adottati dal 1° gennaio 2016 e di altre forme di supporto per bambini impossibilitati a frequentare gli asili nido a causa di gravi patologie croniche[435]. Infine, si è

[431]Tale fondo, istituito tramite la legge n. 205 del 2017, ha la finalità di riconoscere il valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del prestatore di cure familiare, cd. *caregiver*, e una dotazione iniziale di 20 milioni di euro per ciascun anno del triennio 2018-2020. Il *caregiver* viene individuato come chi assiste in maniera gratuita e quotidiana il coniuge (anche in caso di unioni di fatto), il convivente, un familiare o un affine entro il secondo grado, o in determinate condizioni di disabilità e malattia, entro il terzo grado e non autosufficiente.

[432]Durante la XVII Legislatura, nessuno dei tre progetti di legge di iniziativa parlamentare sul tema ha trovato buon esisto; nella XVIII Legislatura la questione è stata nuovamente ripresa e le proposte presentate riguardano, in particolare, la tutela previdenziale del *caregiver*, specifiche detrazioni fiscali, istituti per il riconoscimento delle competenze maturate durante l'attività di cura e assistenza.

[433] Fondo già istituito dall'articolo 19, comma 1, del decreto-legge n. 223 del 2006.

[434] Il "bonus asilo nido" è stato introdotto dall'articolo 1, comma 355, della legge n. 232 del 2016.

[435]Con la legge di bilancio per il 2020 (legge n. 160 del 2019, articolo 1, commi 343-344), si è intervenuti nuovamente sul "bonus asilo nido" rendendolo strutturale e introducendo una modulazione del beneficio in base alle fasce di appartenenza ISEE: l'importo del bonus asilo nido, pari a 1.500 euro su base annua per gli anni 2020 e 2021, a decorrere dal 2020 è incrementato. L'importo di tale incremento è determinato sulla base della fascia ISEE, nello specifico: di 1.500 euro per i nuclei familiari con un ISEE fino a 25.000 euro e di 1.000 euro per i nuclei familiari con un ISEE da 25.001 euro

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

intervenuti sulla **disciplina dello *smart working***[436]prevedendo che i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile siano tenuti a riconoscere **priorità alle richieste avanzate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità**[437].

Nel secondo ambito, la legge di bilancio per il 2019 ha modificato la normativa precedente in materia di **congedo obbligatorio di maternità**[438], con la possibilità, per la lavoratrice, di avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi[439].

Nel corso dell'anno, l'attività parlamentare ha intrapreso un'azione rilevante per il contrasto della violenza di genere tramite l'approvazione della legge n. 69 del 2019 recante "Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere". Il provvedimento - noto anche come "**Codice Rosso**" - vuole assicurare la tempestività dell'adozione degli interventi cautelari o di prevenzione, per evitare che eventuali stasi creino ulteriori situazioni di pericolo o minaccia alla incolumità psico-fisica delle vittime di violenza di genere. Il provvedimento rafforza la formazione delle forze dell'ordine per fronteggiare fenomeni di violenza di genere; innalza le pene per il reato di violenza sessuale; introduce nuove fattispecie di reato, relative alla diffusione illecita di immagini o video sessualmente esplicite, all'induzione al matrimonio, alla deformazione del viso.

Nell'ambito dei provvedimenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni[440]è stata confermata la misura nota come "**opzione donna**"[441], consentendo il diritto di fruire di un trattamento pensionistico anticipato anche alle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2018 avessero maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome). L'agevolazione rimane subordinata all'accettazione di un assegno calcolato sulla base del sistema esclusivamente contributivo che comporta, quindi, un importo inferiore a quello spettante in caso di ricorso ai trattamenti previdenziali ordinari.

Sempre in tema di trattamento pensionistico, la Delibera della Commissione di vigilanza sui fondi pensione (Covip) del 22 maggio 2019 ha ribadito il **divieto di qualsiasi discriminazione diretta o**

---

fino a 40.000 euro. L'importo del buono spettante a decorrere dall'anno 2022 può essere rideterminato, nel limite di spesa previsto.

[436] I principi e le modalità di implementazione delle forme di lavoro agile all'interno dei rapporti di lavoro subordinato sono fissati dall'articolo 18 della Legge n. 81 del 2017.

[437] La condizione di disabilità è definita ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104 del 1992. Legge di bilancio 2019 (legge n. 145 del 2018) art. 1, comma 486.

[438] Il congedo obbligatorio di maternità è disciplinato dall'articolo 16 del decreto legislativo n. 151 del 2001, che prevede l'astensione dal lavoro durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi dopo il parto, fatta salva la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto (a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro).

[439] La circolare n. 148 dell'INPS, emanata il 12 dicembre 2019, fornisce le istruzioni amministrative in materia di attuazione di tale disposizione.

[440] Articolo 16 del decreto legge n. 4 del 2019.

[441] Tale strumento è stato introdotto come sperimentale con l'art. 1, comma 9 della legge n. 243 del 2004 e successivamente modificato e prorogato di anno in anno. Un'ulteriore estensione per le lavoratrici che abbiano maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2019, è stata prevista dalla Legge di bilancio per il 2020 (legge n. 160 del 2019), articolo 1, comma 476.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

indiretta[442] **tra uomini e donne nelle forme pensionistiche complementari collettive**. Nello specifico, il divieto riguarda il campo di applicazione, le relative condizioni di accesso, l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi e si applica al calcolo delle prestazioni, nonché alle condizioni concernenti la durata e il mantenimento del diritto alle prestazioni. Le nuove disposizioni, non sono più limitate, come le precedenti, alle sole forme pensionistiche collettive che erogano direttamente le prestazioni, ma riguardano anche i fondi pensione collettivi che erogano prestazioni tramite convenzioni assicurative. Resta in vigore l'obbligo della Covip di relazionare annualmente al Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sui dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante nel calcolo di prestazioni differenziate da parte delle forme pensionistiche complementari collettive.

Il decreto legge di fine anno in materia fiscale ha mostrato attenzione al tema del genere introducendo un'**agevolazione per l'acquisto di prodotti per la protezione dell'igiene femminile compostabili** secondo la norma UNI EN 13432:2002, la cui imposta sul valore aggiunto passa dal 22 al 5 per cento[443]. Lo stesso decreto ha modificato le disposizioni vigenti sulla **parità d'accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate** in mercati regolamentati[444] aumentando da tre a sei il numero di mandati consecutivi in cui almeno un terzo degli amministratori e dei membri dei collegi sindacali debbano essere del sesso meno rappresentato. Ulteriori interventi in materia sono stati adottati con la legge di bilancio per il 2020[445].

Con l'intento di costruire strumenti per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*), è stata emanata la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità recante "**Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle**

[442]In base all'articolo 25 del Decreto legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché' l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

[443] Articolo 32-ter del decreto legge n. 124 del 2019 recante "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili".

[444]Articolo 58-sexies del decreto legge n. 124 del 2019 recante "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili", che con modifica gli articoli 147-ter e 148 del decreto legislativo n. 58 del 1998 "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria", ai sensi degli articoli 8 e 21 della legge n. 52 del 1996, rafforzando di fatto precedenti interventi apportati con la legge n. 120 del 2011 cd. Golfo-Mosca.

[445] Con l'articolo 1, comma 302-305 della Legge di bilancio per il 2020 (legge n. 160 del 2019) viene aumentata la presenza del genere meno rappresentato, tra gli amministratori e i membri effettivi del collegio sindacale delle società quotate, ad almeno due quinti dei componenti eletti (40 per cento), in luogo di almeno un terzo (33 per cento circa) previsto nelle norme precedenti. Rimane confermato che tale criterio di riparto si applica per sei mandati consecutivi.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

amministrazioni pubbliche"[446], che sostituisce e aggiorna le precedenti normative in materia[447]. Si tratta di un intervento ritenuto opportuno sia per far convergere in un'unica direttiva le finalità della normativa in materia[448], sia per meglio coordinare l'azione di tali Comitati con quella svolta da altri organismi previsti dalla legislazione e rafforzarne il ruolo.

Infine, si segnala il Decreto del Ministro dell'interno del 22 novembre 2019, che interviene sugli importi dell'**indennizzo alle vittime dei reati intenzionali violenti**, innalza anche le entità dei risarcimenti per le vittime di violenza di genere, determinandoli in misura pari a 60 mila euro per i figli di vittime di femminicidio e pari a 25 mila euro per le vittime di violenza sessuale, di lesioni personali gravissime e di deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso. In aggiunta, possono essere riconosciute le spese mediche e assistenziali documentate, fino a un massimo aggiuntivo 10 mila euro.

Riquadro III.I– Interventi con legge di bilancio per il 2019 e con altri provvedimenti legislativi nel corso del 2019 per la riduzione dei divari di genere.

La **legge di bilancio per il 2019**[449] ha previsto:

articolo 1, comma 482: viene parzialmente modificata la previgente disciplina del "Fondo per le politiche della famiglia" (istituito ai sensi dell'art. 19, decreto legge n. 223 del 2006). Tra gli obiettivi del fondo viene sottolineata la preminenza delle misure per il sostegno della natalità, della maternità e della paternità, al fine prioritario del contrasto della crisi demografica, nonché misure di sostegno alla componente anziana dei nuclei familiari. Il Fondo finanzierà, inoltre, progetti volti ad assicurare adeguati percorsi di sostegno, anche di natura economica, ai minori orfani per crimini domestici e alle loro famiglie, affidatarie o adottive e alla protezione e alla presa in carico dei minori vittime di violenza assistita, nonché interventi a favore delle famiglie in cui sono presenti minori vittime di violenza assistita. Viene confermato l'utilizzo del fondo anche per iniziative di conciliazione del tempo di vita e di lavoro, nonché per la promozione del *welfare* familiare aziendale, comprese le azioni di cui all'articolo 9 della legge n. 53 del 2000 (Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro).

articolo 1, comma 483-484: viene incrementato di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021 il "Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del *caregiver* familiare", di cui all'articolo 1, comma 254, della legge n. 205 del 2017, istituito al fine di riconoscere il valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del *caregiver* familiare. Al termine di ciascun esercizio finanziario, è inoltre stabilito che le somme residue del Fondo non impiegate siano versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate al medesimo Fondo.

articolo 1, comma 485: per le lavoratrici è introdotta la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale, o con esso convenzionato, e il medico

[446] Vedi anche il paragrafo 2.2 "Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato" di questa relazione
[447]Direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e Direttiva 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
[448] La direttiva sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna alcuni indirizzi presenti nella direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
[449]Legge 30 dicembre2018, n. 145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021".

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Viene così a modificarsi la precedente norma di cui all'articolo 16 del decreto legislativo n. 151 del 2001 (Divieto di adibire al lavoro le donne).

articolo 1, comma 486: È previsto che i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile diano in ogni caso priorità alle richieste avanzate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104 del 1992 (la norma aggiorna l'articolo 18 della legge n. 81 del 2017).

articolo 1, comma 488: in favore dei figli nati dal 1° gennaio 2016 viene incrementato da 1.000 a 1.500 euro il contributo per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati e di forme di assistenza domiciliare in favore di bambini con meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche. A decorrere dall'anno 2022 l'importo del buono spettante sarà determinato, in misura comunque non inferiore a 1.000 euro, su base annua.

Nel corso del 2019 sono state introdotte le seguenti ulteriori misure:

Legge n. 69 del 2019 denominata "Codice Rosso" (Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere): il provvedimento, nell'ambito del contrasto alla violenza di genere, ha l'obiettivo di garantire una maggiore tutela alle vittime di violenza domestica e di genere, assicurando la tempestività dell'adozione degli interventi cautelari o di prevenzione e preservando l'incolumità delle vittime.

articolo 16 del Decreto Legislativo n. 4 del 2019 "Opzione donna" (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni): viene estesa la possibilità di ricorrere all'opzione donna alle lavoratrici che abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome) entro il 31 dicembre 2018 (in luogo del 31 dicembre 2015), disponendo al contempo che a tale trattamento si applichino le decorrenze (c.d. finestre) pari, rispettivamente, a 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e a 18 mesi per le lavoratrici autonome.

articolo 32-ter del Decreto Legislativo n. 124 del 2019"Imposta sul valore aggiunto con aliquota agevolata su prodotti igienico-sanitari" (Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili): in materia di disposizioni fiscali, a decorrere dal 1° gennaio 2020 l'imposta sul valore aggiunto per i prodotti per la protezione dell'igiene femminile compostabili secondo la norma UNI EN 13432:2002 o lavabili e sulle coppette mestruali si riduce dal 22 al 5 per cento.

articolo 58-sexies del Decreto Legislativo n. 124 del 2019"Modifiche agli articoli 147-ter e 148 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58" (Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili): la norma apporta modifiche agli articoli 147-ter e 148 del testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, già oggetto di revisione dalla cd. legge "Golfo-Mosca", prevedendo che, per gli amministratori e i membri effettivi del collegio sindacale delle società quotate, il criterio di reparto degli eletti (il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo dei componenti eletti) si applichi per sei mandati consecutivi, e non più per tre mandati consecutivi, come previsto in precedenza.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

A livello nazionale, il Parlamento della XVIII Legislatura ha mostrato un interesse continuo sul tema della parità di genere. La "**Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere**", istituita presso il Senato della Repubblica[450], inizialmente della durata di un anno, è stata prorogata fino alla conclusione della legislatura[451] per 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. Sono stati inoltre depositati due **disegni di legge** per l'istituzione al Senato di una **"Commissione parlamentare per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere"** (AS 1.594)[452] e alla Camera di una "**Commissione parlamentare per i diritti della donna e l'eguaglianza tra i sessi**" (AC 1514)[453]; restano in attesa di discussione entrambe le proposte, presentate nel 2018, relative rispettivamente all'istituzione di una "**Commissione parlamentare per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere**" (AS 313)[454] e di una "**Commissione parlamentare di inchiesta sulla condizione economica e sociale delle donne, sulle pari opportunità e sull'attuazione delle politiche di genere in Italia**" (AC 508)[455].

Sono stati presentati **molteplici disegni di legge** che, pur coprendo vari ambiti, intervengono soprattutto sul **contrasto alla violenza di genere** e, in misura inferiore, sul **mercato del lavoro** e sulla **conciliazione vita-lavoro**. Alcuni dei progetti di legge di iniziativa parlamentare hanno contribuito alla definizione di **norme poi collocate nella legge di bilancio per il 2020**. Questa ha confermato l'assegno di natalità ("Bonus Bebè") per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 che diviene una prestazione ad accesso universale[456] (a differenza di quanto previsto per i nati tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2019 a cui era destinato solo in caso di reddito familiare inferiore a 25 mila euro)[457] e il buono per il pagamento delle rette per gli asili nido ("bonus asilo nido") per i bambini nati o adottati dal 1° gennaio 2016 e per i bambini di età inferiore a tre anni, impossibilitati a frequentare gli asili nido a causa di gravi patologie croniche che diviene strutturale e si incrementa in base alle fasce reddituali delle famiglie beneficiarie, pur prevedendo un limite massimo di spesa[458]. **Di particolare rilevanza è l'estensione del congedo obbligatorio di paternità da cinque a sette giorni**[459], finalizzata a incentivare una condivisione sempre più equa delle responsabilità di assistenza e del lavoro domestico non retribuito. A fini pensionistici viene prorogata per un ulteriore anno la possibilità di ricorrere alla cosiddetta "**opzione donna**"[460], ossia al pensionamento anticipato per le donne, con un requisito anagrafico più favorevole (attualmente pari a 58 anni per le dipendenti e 59 per le lavoratrici autonome) e un requisito contributivo di 35

[450] Delibera del Senato della Repubblica 16/10/2018 che istituisce la Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere, in carica un anno a decorrere dal suo insediamento, avvenuto il 7 febbraio 2019

[451] Delibera del Senato della Repubblica del 05/02/2020 che proroga il termine di cui all'articolo 1, comma 2, della deliberazione del 16/10/2018, recante "Istituzione di una Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere"

[452] http://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/Ddliter/52495.htm

[453] http://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/Ddliter/51160.htm

[454] http://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/Ddliter/49464.htm

[455] http://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/Ddliter/49414.htm

[456] Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, commi 340-341.

[457] Decreto legge n. 119 del 2018, art. 23-quater recante "Disposizioni urgenti in materia fiscale e finanziaria (Disposizioni per la promozione delle politiche per la famiglia)", convertito con modificazioni, dalla legge n. 136 del 2018. L'assegno di natalità (anche detto "Bonus Bebè") è un assegno mensile destinato alle famiglie per ogni figlio nato, adottato o in affido preadottivo tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019 con un ISEE non superiore a 25.000 euro.

[458] Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, commi 343-344

[459] Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, comma 342

[460] Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, comma 476

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

anni a condizione, tuttavia, di accettare un assegno calcolato interamente sulla base del sistema contributivo. Viene anche prorogato l'accesso alla prestazione cd. **Ape sociale donna**[461], vale a dire l'anticipo pensionistico che accompagna con una indennità fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia soggetti in determinate condizioni e che prevede una riduzione dei requisiti contributivi per le donne con figli pari a un anno per ogni figlio, fino ad un massimo di 2 anni. Infine, **si rafforzano le disposizioni in tema di tutela del genere meno rappresentato previste dalla legge n. 120 del 2011** (legge Golfo-Mosca), innalzando, per gli amministratori e i membri effettivi del collegio sindacale delle società quotate in mercati regolamentati, al 40 per cento (in luogo di almeno un terzo) la presenza del genere meno rappresentato[462]. La legge di bilancio per il 2020 istituisce un specifico "**Fondo Asili nido e Scuole dell'infanzia**" per la costruzione o interventi su edifici comunali destinati ad asili nido e scuole dell'infanzia[463] (si incrementa, altresì, di 390 posti la dotazione organica dei docenti nella scuola dell'infanzia[464]) e un "**Fondo per il sostegno di acquisto dei sostituti del latte materno**", destinato all'erogazione di un contributo per l'acquisto del latte artificiale nei casi di patologie che impediscono la pratica naturale dell'allattamento da parte delle neomamme[465]; inoltre viene istituito il "**Fondo assegno universale e servizi alla famiglia**" le cui risorse sono finalizzate a interventi in materia di sostegno e valorizzazione della famiglia nonché al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno alle famiglie con figli[466] già esistenti.

Sempre nella legge di bilancio 2020, per il contrasto alla violenza di genere vengono incrementate le risorse di due Fondi già esistenti: il "**Fondo per le Pari opportunità**", con lo scopo di finanziare il Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere (4 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022)[467], e il "**Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti nonché' agli orfani per crimini domestici**" per il sostegno economico agli orfani per crimini domestici e alle famiglie affidatarie (1 milione di euro per il 2020)[468]. In aggiunta, per il triennio 2020-2022, i crediti vantati dallo Stato, istituti previdenziali o assicurativi pubblici non saranno imputabili ai beni ereditari trasmessi ai figli orfani di femminicidio mentre, a decorrere dal 2020, per quest'ultimi viene prevista un'agevolazione per la richiesta di indennizzo[469]. Per ultimo, viene previsto l'obbligo, nei locali delle amministrazioni pubbliche dove si erogano servizi diretti all'utenza, negli esercizi pubblici, nelle unità sanitarie locali e nelle farmacie, di esporre in modo visibile al pubblico un cartello recante il **numero verde per il sostegno alle vittime di violenza e *stalking***[470].

Altri ambiti in cui è intervenuta la più recente legge di bilancio comprendono l'inserimento, nell'offerta formativa delle università, di **corsi di studi di genere**[471]; mutui a tasso zero in favore di iniziative finalizzate allo sviluppo o al consolidamento di aziende agricole condotte da **imprenditrici**

[461] Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, comma 473
[462] Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, commi 302-305
[463] Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, commi 59-61
[464] Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, comma 279
[465] Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, commi 456-457
[466] Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, comma 339. Dal 2021, nel Fondo confluiranno le risorse dedicate all'erogazione dell'assegno di natalità (cd. "Bonus bebè") e del cd. "Bonus asilo nido".
[467] Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, comma 353
[468] Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, comma 862
[469] Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, commi 486-489
[470] Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, commi 348-352
[471] Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, comma 354

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

agricole[472]; **esoneri contributivi per promuovere il professionismo nello sport femminile**[473]; e **risorse per la ricerca e la valutazione dell'incidenza dell'endometriosi nel territorio nazionale**[474]. Infine, per l'istituenda Agenzia nazionale per la ricerca (ANR) si richiede una pari rappresentanza di genere nella comitato direttivo e scientifico[475].

Diverse **indicazioni** sull'opportunità di superare distorsioni di genere nell'economia e nella società provengono **dalle istituzioni europee**. Nel corso degli anni gli organismi europei hanno redatto atti legislativi sia di carattere vincolante, sia non vincolante sul tema, fornendo numerosi indirizzi agli Stati Membri. Ambiti principali su cui tale attività si è concentrata sono: favorire l'accesso delle donne al mercato del lavoro, la parità nei rapporti civili, il contrasto alla violenza di genere e una maggiore integrazione delle politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*)[476].

Nel 2019, con la **Risoluzione del 15 gennaio**, il Parlamento europeo si è espresso sulla parità di genere e le politiche fiscali[477], invitando la Commissione europea a emanare linee guida e raccomandazioni rivolte agli Stati membri per **eliminare le discriminazioni di genere in ambito fiscale** e garantire che non si introducano nuove imposte o leggi di spesa che aggravino il divario di genere. Al contempo, la Commissione dovrebbe rafforzare il proprio impegno tramite un'analisi di tutte le azioni dell'Unione, comprensiva degli aspetti fiscali, nonché dell'impatto dell'evasione fiscale e dell'elusione fiscale sull'uguaglianza di genere.

Dopo un lungo confronto tra Stati membri iniziato nel 2017, è stata inoltre emanata la **Direttiva del 20 giugno 2019**[478],sostitutiva della precedente del 2010, **sulla conciliazione tra lavoro e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza**. Vengono stabilite prescrizioni minime relative al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza e a modalità di lavoro flessibili per i lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza.

In Appendice alla presente Relazione viene riportata **una rassegna dettagliata e aggiornata della normativa italiana relativa a 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

[472]Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, commi 504-506

[473]Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, comma 181

[474]Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, comma 469

[475]Legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) art. 1, commi 244-247. Il comitato direttivo è composto da otto membri e la sua composizione deve assicurare la parità di genere. Il comitato scientifico è composto da cinque membri ela sua composizione deve assicurare la parità di genere garantendo una rappresentanza del genere meno rappresentato non inferiore al 45 per cento.

[476]Nella rassegna normativa in formato elaborabile che accompagna il Bilancio di genere sul sito della Ragioneria generale dello Stato, Cfr. http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html, viene fornita una classificazione dei principali atti europei (anche non vincolanti) che intervengono in materia. La produzione da parte delle istituzioni europee, di atti quali raccomandazioni e risoluzioni inerenti la parità di genere è cospicua e si è provveduto a selezionare quelle maggiormente significative.

[477] Vedi il Riquadro III.I.I "Risoluzione del Parlamento europeo su uguaglianza di genere e politiche fiscali" del paragrafo 4 "Le entrate del bilancio dello Stato 2019 secondo una prospettiva di genere" di questa relazione, cfr. http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0014_IT.pdf.

[478] Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del consiglio

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

elaborabile, unitamente a una rassegna della normativa europea, sul sito della Ragioneria Generale dello Stato[479]).

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[480]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;
- istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere;
- modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*).

Le **modalità di intervento** consentono di 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.

Quando le disposizioni comportano **effetti sul bilancio dello Stato**, questi 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 o le azioni positive di promozione delle pari opportunità che prevedono "quote di genere" per garantire l'accesso o la partecipazione in un determinato settore del genere meno rappresentato. Altre tipologiche di azioni positive possono produrre oneri sul bilancio statale. 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

[479]Cfr.http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html.
A seguito di un maggior affinamento dell'analisi, le classificazioni di alcuni interventi sono state riviste rispetto alle precedenti.

[480] Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015, cfr.http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0218+0+DOC+XML+V0//IT

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

sostenuta). Per gli asili nido, invece, lo Stato compartecipa a una spesa che è di competenza degli enti locali.

Dal secondo dopoguerra ad oggi i provvedimenti legislativi individuati sono 172; la loro classificazione in base all'ambito di intervento evidenzia, da un punto di vista meramente quantitativo, una maggiore attenzione volta a favorire la *conciliazione vita privata e vita professionale,* a colmare i divari di genere nella *partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi*, e a garantire maggiore *tutela del lavoro, previdenza e assistenza*[481]. In questi ambiti sono stati predisposti complessivamente 93 provvedimenti (rispettivamente 34, 33 e 26). Di numero inferiore sono le norme che riguardano *il mercato del lavoro* (4 casi) e l'*istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere,* per il quale si sono riscontrati due soli provvedimenti normativi (Figura 3.1). Nella maggioranza dei casi (oltre il 60 per cento del totale dei provvedimenti) si tratta di norme che hanno le caratteristiche di *azioni positive*, mentre sono presenti 67 *atti di tutela e atti di garanzia* (Figura 3.2). In relazione agli effetti sul bilancio dello Stato, circa la metà di queste norme (89 casi) ha un impatto finanziario, in particolare 80 sono interventi di spesa, in 5 casi si tratta di agevolazioni fiscali e in 4 di agevolazioni contributive; la restante parte è costituita da interventi di regolamentazione dei settori di riferimento, senza effetti diretti sul bilancio (Figura 3.3).

Nel **2019** sono state approvate **24 nuove disposizioni normative per le politiche di genere**, il numero più alto nell'ultimo quinquennio, e riguardano in misura maggiore il *contrasto alla violenza di genere, la conciliazione tra vita privata e vita professionale e la tutela del lavoro, previdenza e assistenza* (Figura 3.4). Le norme con carattere di *azione positiva* sono state la maggioranza (15 misure), al contrario dei restanti 9 *atti di tutela e atti di garanzia* (Figura 3.5); quasi tutte hanno comportato effetti sul bilancio, al netto della norma del cd. "Codice Rosso", della direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche e delle tre norme per il sostegno alla partecipazione delle donne ai processi decisionali economici, politici e amministrativi (Figura 3.6). Negli ultimi cinque anni, compreso il 2018 in cui si è registrato il numero più ridotto di atti normativi, il *contrasto alla violenza di genere* e la *conciliazione tra vita privata e vita professionale* sono stati gli ambiti in cui il legislatore è sempre intervenuto (Figura 3.7).

[481] Cfr. http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 3.1 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2019, secondo l'*ambito di intervento*.

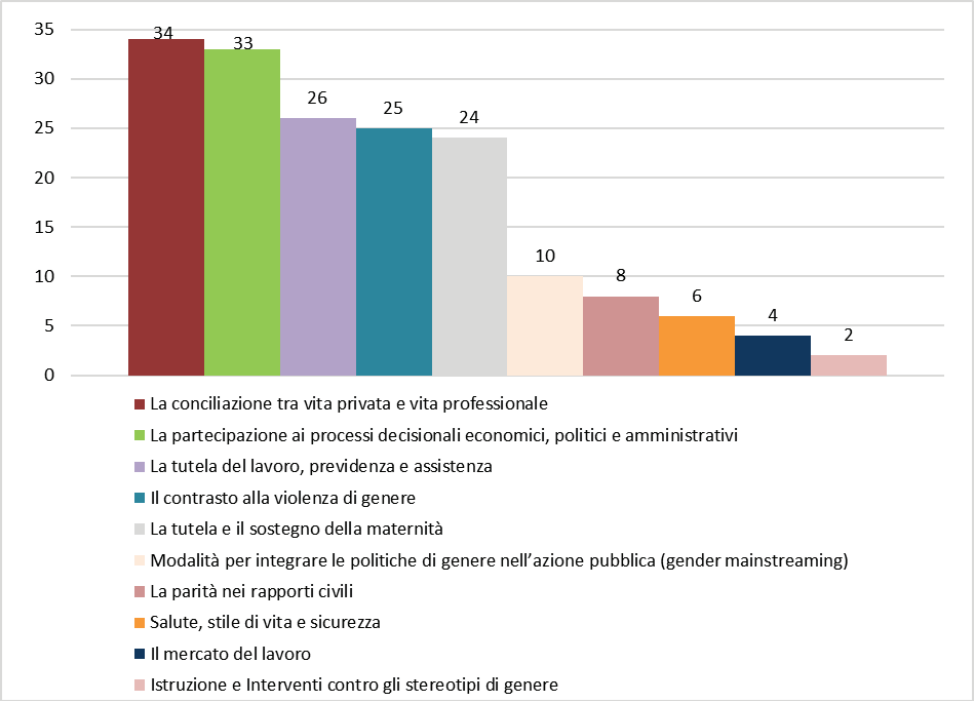


Figura 3.2 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2019, secondo la *modalità di intervento.*

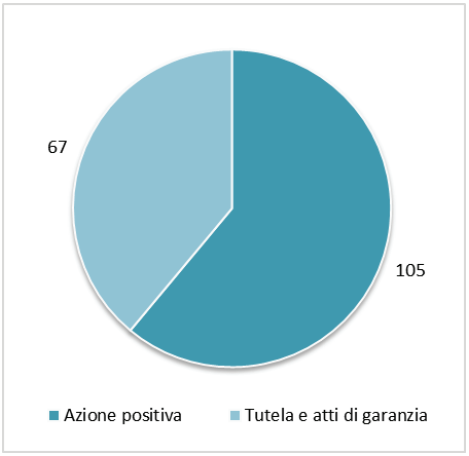
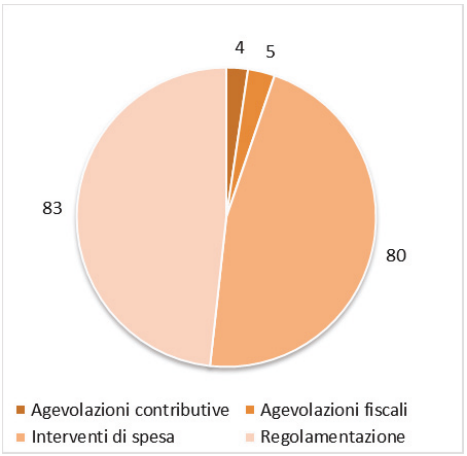


Figura 3.3 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal secondo dopoguerra al 2019, secondo gli *effetti sul bilancio.*



Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 3.4 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nel 2019, secondo l'ambito di intervento.

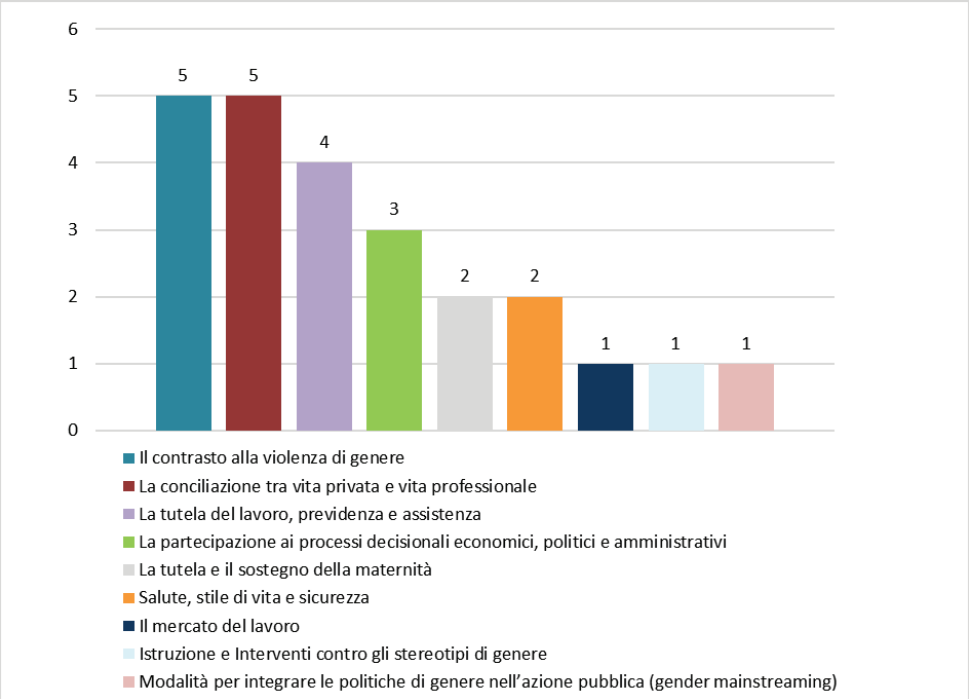


Figura 3.5 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nell'anno 2019, secondo la *modalità di intervento.*

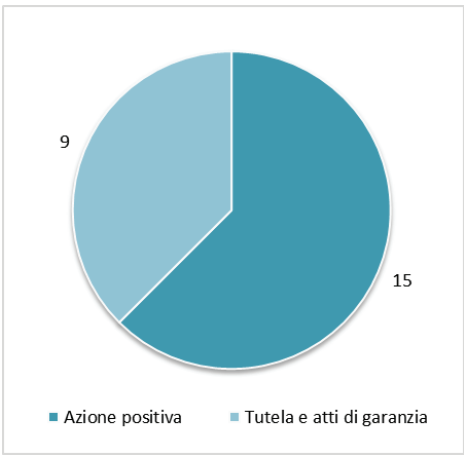
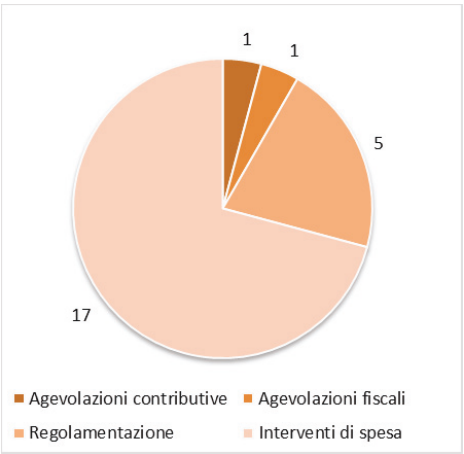
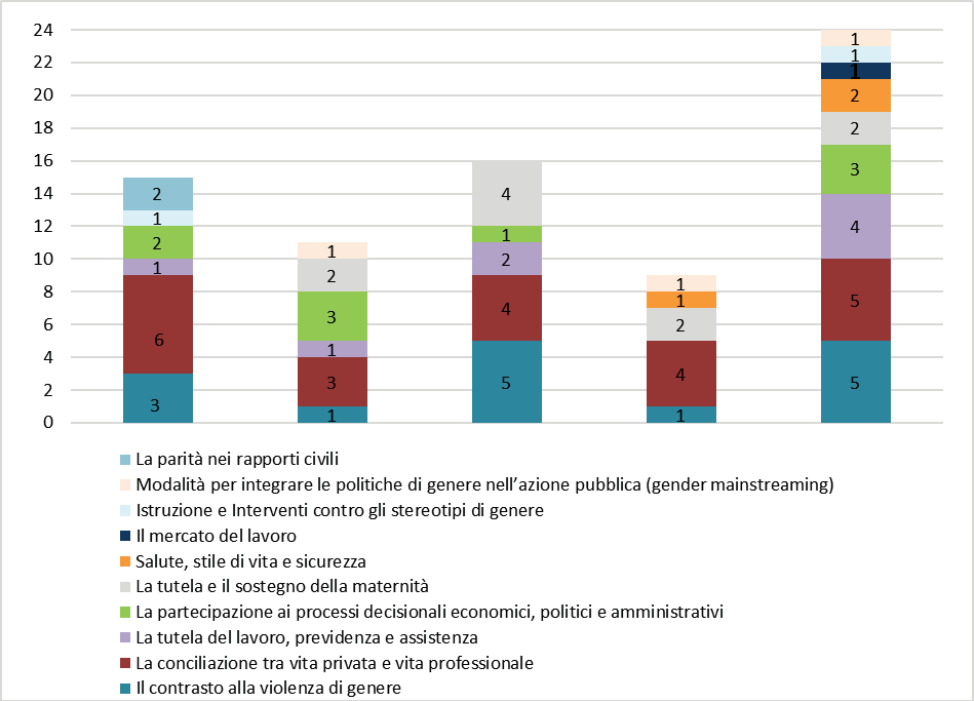


Figura 3.6 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate nell'anno 2019, secondo gli *effetti sul bilancio.*



Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 3.7 Numero di disposizioni normative per le politiche di genere approvate dal 2015 al 2019, secondo l'ambito di intervento.



Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

4 Le entrate del bilancio dello Stato 2019 secondo una prospettiva di genere

Una valutazione delle politiche di bilancio con una prospettiva di genere non può prescindere dall'analisi del diverso **impatto esercitato dai sistemi fiscali e dalle decisioni di politica fiscale su uomini e donne**, anche in presenza di interventi universalistici e non mirati a un genere in particolare. Interagendo con la realtà socio-economica, le regole fiscali influenzano in maniera disuguale le decisioni di uomini e donne inerenti la carriera lavorativa, le scelte di procreazione, il ricorso ai servizi di cura domestica (in luogo di lavoro non retribuito all'interno della famiglia), le abitudini di consumo e la propensione a risparmiare e investire.

Pur essendo difficile generalizzare, vi sono tratti specifici nelle differenze tra gli uomini e le donne che interagiscono con il sistema di imposizione fiscale e che si possono sinteticamente ricondurre ad una serie di fattori. Da un lato, gli uomini sono più presenti sul mercato del lavoro e, in media, guadagnano di più e sono più ricchi delle donne. D'altra parte, all'asimmetria nella distribuzione del lavoro retribuito ne corrisponde un'altra, in direzione opposta, nel lavoro non retribuito, il cui carico ricade principalmente sulle donne, le quali sono anche sotto-rappresentate tra i proprietari di società e tra gli investitori.

Gli impatti di genere del sistema fiscale possono essere diretti e indiretti[482]. L'impatto è **diretto** (o esplicito) quando uomini e donne sono trattati differentemente a causa di disposizioni specifiche di legge. L'impatto è **indiretto** (o implicito) quando, pur in assenza di una disparità normativa, i comportamenti economici e sociali indotti dall'imposizione tendono ad avere implicazioni diverse per uomini e donne. Infatti, sistemi fiscali che non hanno impatti diretti, non sono necessariamente neutrali e possono, invece, indirettamente, acuire o mitigare i divari di genere, incentivando gli individui e le famiglie a perpetuare o, al contrario, contrastare i sottostanti modelli occupazionali, di cura, di utilizzo del tempo, di consumo e di risparmio.

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 un'imposizione su base individuale e progressiva, con detrazioni per i carichi familiari. Questa soluzione non esclude, tuttavia, effetti indiretti sul genere. Le imposte sul reddito personale possono impattare sui divari di genere tramite la scelta dell'unità di imposizione, la struttura delle aliquote e la loro combinazione con le possibili forme di agevolazione fiscale. La combinazione degli strumenti adottati nei sistemi fiscali dei paesi europei può determinare una diversa **aliquota marginale implicita** al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro per le persone inattive o a basso reddito. Considerata la distribuzione ineguale di redditi e ricchezza tra donne e uomini prima dell'imposizione fiscale, occorre valutare con attenzione le caratteristiche del sistema impositivo affinché non si determini un impatto negativo sull'uguaglianza di genere. Ad esempio, anche regimi di tassazione individuale possono prevedere specifiche disposizioni fiscali che si basano sull'unità

[482] Tra gli altri cfr. Janet G. Stotsky (1997), *How tax systems treat men and woman differently*; Kathleen Barnett and Caren Grown (2004), *Gender Impacts of Government Revenue Collection: The Case of Taxation;* Diane Sainsbury (1996), *Gender, Equality and Welfare States*; Francesca Bettio and Alina Verashchagina (2013), *Current Tax-Benefit Systems in Europe: Are They Fair to Working Women?;* Caren Grown and Imraan Valodia (2010), *Taxation and gender equality. A Comparative analysis of direct and indirect taxes in developing and developed countries*; Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs (2017), *Gender equality and taxation in the European Union, Study for the FEMM Committee.*

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

famigliare. Nello specifico, particolari agevolazioni possono creare "trappole" fiscali per i percettori di redditi secondari[483] (prevalentemente donne) all'interno dell'unità famigliare e, di conseguenza, accentuare una ripartizione disuguale del lavoro non retribuito o gli esistenti divari di genere nel reddito, nella ricchezza e nella capacità di garantirsi un reddito adeguato per la propria vecchiaia[484].

Nonostante gli impegni internazionali, europei e nazionali per promuovere una sostanziale uguaglianza di genere anche tramite l'intervento pubblico, l'attenzione posta agli impatti delle disposizioni fiscali in un'ottica di genere è tradizionalmente scarsa. Consapevole di tale ritardo, il **Parlamento europeo** è intervenuto nel **2019** con una specifica risoluzione sul tema, invitando gli Stati membri ad adottare un **approccio di *gender mainstreaming* nelle scelte di politica fiscale** (Riquadro III.I.I).

Riquadro III.I.I Risoluzione del Parlamento europeo su uguaglianza di genere e politiche fiscali

Con la Risoluzione del 15 gennaio 2019[485] il Parlamento europeo ha sollecitato il Consiglio e la Commissione a considerare l'impatto sul genere delle politiche fiscali dell'Unione e degli Stati membri. L'intento muove da una forte consapevolezza del fatto che alcune configurazioni degli attuali sistemi d'imposizione possono acuire i divari di genere esistenti (nell'occupazione, reddito, lavoro non retribuito, pensioni, povertà, ricchezza etc.), creando disincentivi per le donne a entrare e a rimanere nel mercato del lavoro e contribuendo a riprodurre ruoli tradizionali e stereotipi di genere. Pur trattandosi di una risoluzione adottata a fine mandato, le tematiche affrontate rimangono rilevanti e gli orientamenti emersi sono stati accolti dall'attuale Commissione europea, che si è impegnata a individuare gli incentivi o i disincentivi che i sistemi fiscali e previdenziali nazionali comportano per le persone che costituiscono la seconda fonte di reddito familiare[486].

La maggior parte delle politiche fiscali ha implicazioni dirette e indirette sulla parità di genere, sia all'origine, ossia nel momento del prelievo fiscale, sia nella redistribuzione e nei meccanismi di

[483]Le cosiddette trappole di inattività e del basso salario. La trappola di inattività misura l'incentivo finanziario a breve termine per una persona non attiva che non ha diritto alle indennità di disoccupazione (ma potenzialmente riceve altri benefici come l'assistenza sociale) per passare dall'inattività al lavoro retribuito. La trappola del basso salario, invece, misura l'incentivo finanziario ad aumentare un salario basso, per esempio lavorando più ore. In entrambi i casi la trappola viene rappresentata in termini di percentuale di prelievo dal reddito lordo aggiuntivo che verrebbe applicata a seguito della scelta di entrare o migliorare la propria posizione nel mondo del lavoro. In Europa i livelli della "trappola dell'inattività" e della spirale del basso salario si ripercuotono in modo sproporzionato sulle donne e le scoraggiano dalla piena partecipazione al mercato del lavoro. Tali effetti sono determinati in misura significativa dalle disposizioni in materia di imposte dirette, oltre che dal venir meno delle prestazioni sociali.

[484]Per una disamina schematica dei potenziali impatti positivi e negativi sui divari di genere derivanti dai diversi sistemi di tassazione del reddito, delle imposte sul consumo (per esempio, l'IVA), delle tasse sulla proprietà, nonché dei dazi commerciali, si rimanda alla Relazione sul Bilancio di genere 2017, Capitolo 4 "Le entrate del bilancio dello Stato 2017 secondo una prospettiva di genere".

[485] Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea (Procedura 2018/2095(INI)). Testo approvato P8_TA(2019)0014 Cfr. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0014_IT.html. Per una disamina della legislazione europea in materia di parità di genere, si rimanda all'Appendice I – Rassegna normativa, disponibile in formato elaborabile sul sito http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/.

[486] Nella Comunicazione "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025" COM(2020) 152 finale del 5 marzo 2020 si afferma che "*Le politiche sociali ed economiche, la fiscalità e i sistemi di protezione sociale non dovrebbero perpetuare le disuguaglianze strutturali di genere basate sui ruoli tradizionalmente assegnati alla donna e all'uomo nel mondo del lavoro e nella vita privata. La Commissione elaborerà orientamenti per gli Stati membri su come i sistemi fiscali e previdenziali nazionali possano avere un impatto sugli incentivi o sui disincentivi finanziari per le persone che costituiscono la seconda fonte di reddito familiare*".

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

sgravio fiscale. Tale fenomeno è evidente nella maggioranza dei paesi dell'Unione europea, compresa l'Italia, in cui la tassazione è su base individuale, dunque in linea di principio indipendente dal sesso del dichiarante e dal suo stato civile. Ciò, però, non è sufficiente a garantire la neutralità dei sistemi fiscali rispetto al genere poiché, nella sua applicazione, il sistema prevede una serie di trasferimenti diretti o indiretti da e verso le famiglie (in particolare, le detrazioni per familiari a carico, gli assegni familiari, le riduzioni delle rette per asili nido, le esenzioni dai *ticket* sanitari) che, anche a seconda di come sono congeniati, possono avere effetti sull'onere fiscale gravante sui percettori di reddito secondario della famiglia, tipicamente scoraggiando le donne dalla piena partecipazione al mercato del lavoro.

Inoltre, l'evoluzione dei sistemi fiscali in Europa negli ultimi decenni è stata caratterizzata da cambiamenti nella direzione di una tassazione del lavoro, delle società dei consumi e della ricchezza più regressiva[487], con conseguenze in termini di riduzione del potere redistributivo dei sistemi fiscali stessi che hanno comportato uno spostamento dell'onere fiscale sui gruppi a basso reddito (e quindi anche sulle donne). In aggiunta, fenomeni di evasione e l'elusione fiscale vanno spesso a erodere parte delle risorse che potrebbero essere, invece, destinate a servizi pubblici e sociali, a cui suppliscono spesso le donne senza essere retribuite.

Alla luce di tale contesto, nella Risoluzione del 15 gennaio 2019, il Parlamento europeo esorta la Commissione a sostenere l'uguaglianza di genere in tutte le politiche fiscali e a emanare linee guida e raccomandazioni destinate agli Stati membri per eliminare discriminazioni in ambito fiscale e per evitare imposte che aggravino il divario di genere. La stessa Risoluzione individua una serie di raccomandazioni su quali interventi potrebbero essere adottati.

Innanzitutto, il Parlamento invita tutti gli Stati membri ad adottare un sistema impositivo sul **reddito delle persone fisiche basato su una tassazione individuale**[488] **al fine di raggiungere l'equità fiscale tra donne e uomini**, abbandonando il presupposto che le famiglie mettano in comune e condividano le risorse e riconoscendo che **donne e uomini sono percettori di reddito e prestatori di assistenza su un piano paritario**. Inoltre, il Parlamento europeo sollecita l'eliminazione delle spese fiscali basate sul reddito congiunto e invita a prendere in considerazione incentivi fiscali e altre agevolazioni per i percettori di reddito secondario e per le famiglie monoparentali. Nel complesso, il Parlamento europeo invita gli Stati membri a **non ridurre la natura progressiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche** e a rivedere la sua progettazione in modo che sia in grado di far fronte alla sottorappresentanza femminile sul mercato del lavoro, alla trappola di inattività e di basso salario, alla distribuzione disuguale del lavoro retribuito e non retribuito, del reddito e dei diritti pensionistici, eliminando gli incentivi che perpetuano ruoli di genere iniqui.

[487] Per esempio in Italia l'aliquota d'imposta sulle società (IRES) si è ridotta significativamente, passando dal 37 per cento nel 2000 all'attuale 24 per cento fissata dalla legge di stabilità del 2016; mentre invece le aliquote ordinarie relative ai consumi (costituite in gran parte dall'IVA) sono aumentate dal 1° ottobre 2013, attestandosi al 22 per cento.

[488] 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: tassazione individuale, tassazione congiunta o tassazione per parti del reddito familiare. 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* e Relazione al Parlamento sul Bilancio di genere 2017, capitolo 4.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Per la **tassazione delle persone giuridiche** si chiede agli Stati che hanno una pianificazione fiscale aggressiva[489] di rivederla al più presto, per evitare di ricorrere a nuove fonti di tassazione (comprese le imposte sui consumi) che potrebbero avere una forte ricaduta sulle donne. Inoltre, il Parlamento europeo invita gli Stati membri a razionalizzare incentivi e agevolazioni fiscali alle società, assicurando che esse avvantaggino soprattutto le piccole imprese e favoriscano una reale innovazione, nonché a valutare *ex-ante* e *ex-post* l'impatto potenziale di tali incentivi sull'uguaglianza tra donne e uomini.

Sulla **tassazione del capitale e del patrimonio**, il Parlamento prende atto del ruolo che tale tassazione riveste per la riduzione delle disuguaglianze, attraverso una ridistribuzione delle risorse che consente di finanziare le prestazioni e i trasferimenti sociali, ed esorta gli Stati membri a potenziare le politiche fiscali per migliorare la disponibilità e l'accessibilità per tutti a servizi di assistenza all'infanzia di alta qualità, anche attraverso incentivi fiscali che favoriscano i gruppi svantaggiati (come famiglie a basso reddito e monoparentali) e la pari partecipazione delle donne a tutti gli aspetti della società. Il Parlamento esprime rammarico, inoltre, per il limitato contributo delle imposte sulla ricchezza al totale delle entrate fiscali e per la tendenza al ribasso, a partire dal 2002, della quota delle tasse sul capitale in conseguenza, tra l'altro, di una tendenza generale ad applicare una tassazione con aliquote fisse relativamente moderate ai redditi da capitale, in luogo di un'imposta regolare sul reddito delle persone fisiche.

Sulla **tassazione indiretta** il Parlamento invita gli Stati membri a prevedere esenzioni IVA, aliquote ridotte e aliquote zero per quei prodotti e servizi che hanno effetti positivi sulla società, sulla salute e sull'ambiente, e su cui si concentrano in prevalenza i modelli di consumo delle donne (tra gli esempi, si segnala l'esortazione a eliminare la tassa sui prodotti per l'igiene femminile come, la cosiddetta "*tampon tax*").

La Risoluzione evidenzia anche la necessità di un **maggiore contrasto ai fenomeni di evasione ed elusione fiscale**, poiché essi riducono le disponibilità del bilancio pubblico e quindi la possibilità di intervenire con politiche attive sulle disuguaglianze di genere. A tal fine il Parlamento europeo ricorda le raccomandazioni già elaborate in occasione di precedenti inchieste e commissioni speciali. In particolare, il Parlamento invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere riforme fiscali basate sulla parità tra donne e uomini in tutte le sedi internazionali (comprese l'OCSE e l'ONU) e a sostenere la creazione di un organismo fiscale intergovernativo delle Nazioni Unite con adesione universale, uguali diritti di voto e partecipazione paritaria di donne e uomini. Inoltre, il Parlamento esorta gli Stati membri a incaricare la Commissione di rivedere i trattati attualmente in vigore in materia di doppia imposizione fiscale tra gli Stati membri e i paesi in via di sviluppo. Tali trattati, infatti, generalmente non promuovono la tassazione alla fonte, così avvantaggiando le multinazionali a spese di una mobilitazione di risorse nazionali, che favorirebbe il finanziamento di servizi pubblici, con un impatto positivo su donne e ragazze. Analogamente, i futuri trattati in materia dovrebbero includere disposizioni sull'uguaglianza di genere, oltre alle generali disposizioni di lotta agli abusi. Il Parlamento, infine, invita la commissione parlamentare speciale TAX3[490] a includere una prospettiva di genere nella formulazione delle sue raccomandazioni.

[489] Si ritiene che tre siano gli elementi essenziali della pianificazione fiscale aggressiva nell'ottica del diritto tributario globale, ossia: i) lo sfruttamento delle disparità tra sistema diversi con la finalità di trarre un vantaggio fiscale, ii) il disallineamento tra la produzione della ricchezza e il potere statuale d'imposizione e iii) la sussistenza di una doppia non imposizione che gli Stati non hanno inteso concedere.

[490] La commissione speciale del Parlamento europeo per i reati finanziari, l'evasione fiscale e l'elusione fiscale (TAX3) è stata istituita nel marzo 2018,

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

In merito all'**integrazione delle tematiche di genere nelle politiche fiscali**, il Parlamento invita la Commissione e gli Stati membri a **condividere le migliori pratiche** e a **coinvolgere** maggiormente i gruppi di sostegno e della società civile nelle discussioni sulle politiche fiscali, offrendo attività formative sui processi di bilancio. In particolare, il Parlamento raccomanda di porre l'analisi di genere al centro della revisione delle politiche fiscali e di **attuare il bilancio di genere**[491]**,** in modo tale da identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne e garantire che tutte le politiche per la mobilitazione delle risorse e l'assegnazione della spesa promuovano l'uguaglianza di genere.

Per quanto attiene **al bilancio dell'Unione europea**, la Risoluzione segnala la necessità di **integrare la dimensione di genere nel quadro finanziario pluriennale (QFP) 2021-2028** e di assicurare un suo efficace monitoraggio. Ribadisce infine l'importanza di maggiori evidenze sugli effetti distributivi e allocativi del sistema di tassazione, differenziati in base al genere, affidando agli Stati membri di **raccogliere dati fiscali su base individuale e non solamente sul nucleo familiare**, nonché di colmare i divari nei dati di genere concernenti i modelli di consumo, la distribuzione dei redditi da impresa, la distribuzione della ricchezza netta e dei redditi da capitale.

4.1 Analisi delle principali politiche tributarie

Le modalità di rendicontazione delle entrate secondo una prospettiva di genere possono prevedere diverse tipologie di analisi. Piuttosto che operare una riclassificazione dei capitoli e articoli dal lato dell'entrata del bilancio dello Stato, distinguendo le entrate tra neutrali e sensibili al genere, oppure dirette a ridurre disuguaglianza di genere – come previsto per il lato della spesa – l'analisi mira a portare **elementi di valutazione sul diverso impatto delle principali politiche tributarie sul genere**. È più difficile esaminare gli effetti delle imposte indirette (per esempio l'IVA) e delle entrate extra-tributarie, per le quali sarebbe necessario, in primo luogo, analizzare se l'andamento e i livelli di consumo di alcuni tipici beni e servizi disponibili sul mercato siano diversi tra uomini e donne e se vi sia una diversa propensione al ricorso dei servizi pubblici a cui si accede tramite tariffe.

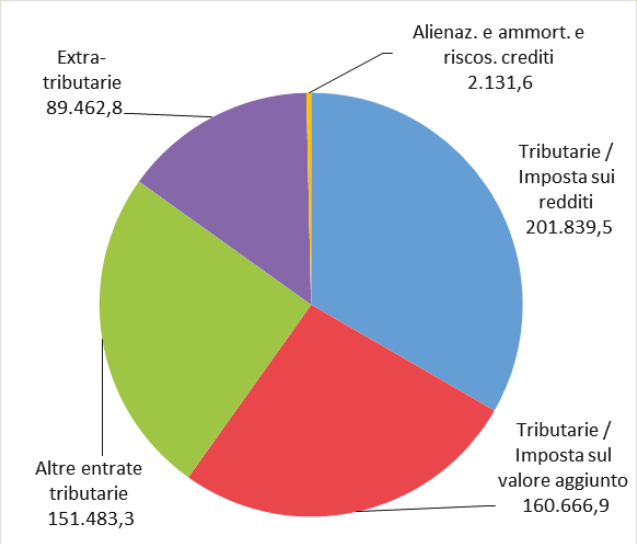
Per avere un'idea della dimensione finanziaria dei fenomeni che vengono esaminati, in termini di accertamenti le **entrate finali del bilancio dello Stato nel 2019** ammontano a oltre **605 miliardi di euro** (in crescita del 4 per cento rispetto ai tre anni precedenti), di cui circa **514 miliardi sono di natura tributaria** (circa il 4,6 per cento in più rispetto al 2017). Le imposte sui redditi delle persone fisiche rappresentano un terzo delle entrate finali e il 39 per cento di quelle tributarie (Figura 4.1.1).

https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635589/EPRS_ATA(2019)635589_IT.pdf.

[491] Ribadendo quanto già indicato nella risoluzione del Parlamento europeo del 3 luglio 2003, in cui veniva suggerito l'impiego negli Stati membri del bilancio di genere per "*adottare una valutazione d'impatto di genere a tutti i livelli dalle norme alle procedure di bilancio verificando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne*". Anche la raccomandazione del Comitato dei Ministri, CM/Rec (2007)17 individua nel bilancio di genere uno degli strumenti più efficaci per integrare la dimensione di genere e garantire una presenza equilibrata di entrambi i sessi nei servizi pubblici, cosi come la risoluzione del Parlamento europeo del 25 febbraio 2010.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 4.1.1 Entrate del bilancio dello Stato. Accertamenti a consuntivo 2019. Milioni di euro.



Fonte: Conto consuntivo dello Stato, 2019

Nelle precedenti relazioni sul Bilancio di genere è stata analizzata l'**efficacia dell'effetto redistributivo del sistema tributario sui redditi per genere e classi di reddito**, tramite il ricorso al modello di microsimulazione *tax benefit* (inclusivo di contributi, Irpef, addizionali, assegni)[492] del Dipartimento delle finanze. L'utilizzo del modello permette di **individuare i redditi medi**, le **aliquote effettive applicate** e di **calcolare l'indice di Gini della distribuzione dei redditi di uomini e di donne**, prima e dopo l'imposizione diretta e i trasferimenti che dal reddito lordo portano a quello disponibile. Il modello esclude gli assegni familiari mentre include gli effetti del cosiddetto "bonus 80 euro" destinato a lavoratori dipendenti con redditi sotto una determinata soglia.

Le analisi svolte per annualità successive di imposizione evidenziano come **i percettori di diverso sesso sono sostanzialmente equidistribuiti per decimi di reddito "equivalente"**[493](il decimo viene calcolato entro ogni famiglia e quindi nello stesso decimo, per costruzione, viene collocata ciascuna coppia di coniugi percettori di reddito), con una leggera tendenza "a U" per gli uomini, che sono leggermente più numerosi nei due estremi della distribuzione. Il **reddito medio delle donne** rappresenta attorno al **59,5 per cento di quello degli uomini a livello complessivo** e all'interno di ciascuna classe di reddito equivalente, quello medio delle donne si colloca tra il 50 per cento e il 70 per cento di quello maschile. L'interpretazione di queste evidenze statistiche risiede in diverse possibili cause. La principale è che i coniugi tendono, nell'arco della vita lavorativa, a una "specializzazione" implicita del lavoro: le donne 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

[492] Il modello di micro simulazione del Dipartimento delle finanze è costruito su un database che incrocia puntualmente le informazioni estratte dall'indagine campionaria EU-SILC dell'Istat sulle condizioni di vita e sui redditi delle persone e famiglie, insieme ai dati fiscali, dichiarativi e catastali presenti nell'Anagrafe Tributaria per le stesse persone intervistate.
[493] Il reddito "equivalente" è una sorta di reddito pro capite corretto per le economie di scala intra-familiari (in sostanza lo stesso tenore di vita è garantito all'interno della famiglia da somme pro-capite decrescenti al crescere del numero di familiari).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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[494]. Infine, vi sarebbe la possibilità (residuale) di discriminazione di genere nelle retribuzioni, *ceteris paribus*. L'imposizione progressiva su redditi così diversi determina un minor prelievo (cioè un'aliquota media inferiore) per le donne, con l'unica e rilevante eccezione dei contribuenti appartenenti alla classe di redditi più bassi, per i quali la nota esclusione dei dipendenti e collaboratori a più basso reddito dal cosiddetto "bonus 80 euro mensili" potrebbe determinare un minor ruolo compensativo di questo assegno[495].

In sintesi, nella classificazione dei soggetti non assume rilevanza né l'azione redistributiva del sistema *tax-benefit* nella determinazione del reddito disponibile, né la composizione familiare per la determinazione del reddito equivalente. La distribuzione dei soggetti, quindi, discende dalla distribuzione primaria dei redditi. Non essendo emerse significative novità nel sistema dell'imposizione sul reddito delle persone fisiche per l'anno fiscale 2019, i risultati illustrati dipendono essenzialmente dall'evoluzione della situazione economica di uomini e donne sul mercato del lavoro. Questa è, a sua volta, largamente determinata da fattori strutturali e si modifica solo lentamente nel corso del tempo. Gli effetti del sistema tributario sono pertanto piuttosto stabili da un anno all'altro.

Nel Bilancio di Genere per l'esercizio finanziario 2017 (anno 2018), era emersa una fotografia della distribuzione dei redditi che trova la sua sintesi nella seguente tavola.

[494] È stato però verificato che questo fenomeno non cambia significativamente se vengono considerati i soli percettori di reddito da lavoro, il che confina questa spiegazione ad un ruolo minore.

[495] 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.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 4.1.1 Numerosità, redditi medi e aliquote medie uomini e donne percettori di redditi per decimi di reddito equivalente e tipologia di reddito prevalente del percettore; anno 2018

Decimi reddito disponibile equivalente	Numero		Reddito medio			Aliquota		
	%		Euro		% Donne (*)			Gap di genere (**)
	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	
1	51.5%	48.5%	5.010	3.542	70.7%	-0.2%	0.3%	0.5%
2	52.7%	47.3%	11.289	5.901	52.3%	4.1%	1.2%	-2.9%
3	52.0%	48.0%	14.510	7.401	51.0%	9.1%	5.0%	-4.1%
4	49.3%	50.7%	16.856	8.847	52.5%	12.6%	7.8%	-4.8%
5	49.1%	50.9%	19.171	10.768	56.2%	15.6%	9.1%	-6.4%
6	46.9%	53.1%	21.644	12.647	58.4%	17.8%	11.5%	-6.3%
7	48.8%	51.2%	23.281	15.493	66.5%	18.8%	13.6%	-5.1%
8	49.1%	50.9%	25.785	17.494	67.8%	20.7%	16.2%	-4.5%
9	50.6%	49.4%	30.829	22.219	72.1%	23.3%	18.9%	-4.5%
10	51.8%	48.2%	62.799	33.510	53.4%	32.2%	25.9%	-6.3%
Lavoro dipendente e assimilati	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%	21.1%	16.1%	-5.0%
Collaborazione coordinata e amministratori società	60.8%	39.2%	42.757	20.625	48%	30.8%	25.2%	-5.5%
Lavoro autonomo	63.2%	36.8%	29.190	15.632	54%	24.1%	18.4%	-5.7%
Capitale (immobiliare e mobiliare)	23.6%	76.4%	17.814	6.694	38%	22.4%	17.8%	-4.6%
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.
Fonte: elaborazioni con modello di microsimulazione tax benefit.

A fronte di una sostanziale equidistribuzione dei generi tra decimi di reddito equivalente, emerge una significativa differenziazione tra sessi in relazione al livello del reddito: il reddito medio delle donne, in generale e in ciascun decimo, risulta decisamente inferiore rispetto a quello degli uomini (rappresenta il 60 per cento in media; tra il 50 e il 70 per cento nei singoli decimi). Anche all'interno delle categorie reddituali emergono forti disparità che mostrano che il reddito medio delle donne sia significativamente inferiore a quello maschile, con picchi raggiunti tra i collaboratori, gli autonomi e i redditi patrimoniali.

Un ulteriore esercizio di carattere esplorativo è stato effettuato sulla sola parte più alta della distribuzione del reddito (top 10%, top 5% e top 1%) dei contribuenti classificati sulla base del reddito monetario e non del reddito equivalente, prescindendo dalla situazione economica del contesto familiare di riferimento e analizzando la composizione di queste specifiche platee di

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

contribuenti ad alto reddito in funzione della sola distribuzione primaria dei redditi. Poco più di un quarto (il 26,5%) del 10% dei soggetti a reddito più elevato è costituito da donne; tale percentuale si riduce al 23,7% per i soggetti appartenenti al top 5% della distribuzione e scende al 16,2% 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 4.1.2. Numerosità e redditi medi di uomini e donne nel top 10%, top 5% e top 1% della distribuzione dei redditi; anno 2018

Top income distribution	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.

Completano l'analisi gli indici di concentrazione sui redditi lordi e i redditi netti da tassazione, che evidenziano ad ogni livello una maggiore concentrazione nella distribuzione tra le donne rispetto a quella tra gli uomini.

Tavola 4.1.3. Indici di concentrazione dei redditi lordi e dei redditi netti; anno 2018

	Indice di Gini		
	Totale	Uomini	Donne
Reddito lordo	47.08	45.01	46.94
Reddito disponibile	41.72	39.37	42.41
Differenza	-5.36	-5.64	-4.53

4.2 Il secondo percettore di reddito: analisi della tassazione e confronto internazionale

Il sistema complessivo di prelievo sulle persone fisiche è sostanzialmente neutro rispetto al genere sotto il profilo della redistribuzione, ma l'insieme di bonus, detrazioni e deduzioni può determinare una diversa aliquota marginale implicita per i soggetti inattivi o a basso reddito (prevalentemente donne) che entrano nel mercato del lavoro e iniziano a percepire un reddito. L'**aliquota marginale implicita** può essere misurata in termini di quota del salario lordo guadagnato, in caso di ingresso nel mondo del lavoro, o di incremento del reddito percepito, tenuto conto delle imposte sui redditi e dei contributi sociali e dei mancati trasferimenti (dovuti, per esempio, al fatto che alcuni trasferimenti sociali dipendono dal reddito complessivo).

Allo scopo di valutare il carico fiscale addizionale sulla famiglia a seguito all'ingresso nel mondo del lavoro di un secondo percettore di reddito, è stato stimato l'incremento di tassazione personale e contributiva gravante sull'intera famiglia tenendo conto dell'incremento complessivo di reddito

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

familiare. Tale stima è stata effettuata sulla base della metodologia OCSE condivisa a livello internazionale[496], considerando tassazione sui redditi personali e contributi obbligatori, al netto di agevolazioni e trasferimenti monetari spettanti, calcolati sulla retribuzione media di un lavoratore tipo del settore privato. La stima viene elaborata con riferimento a diverse figure familiari: lavoratore single, coppia monoreddito o coppia con coniugi a diversi livelli di reddito, con due figli o senza figli.

Prendendo in esame specificatamente la figura del cosiddetto secondo percettore di reddito, è possibile valutare la variazione del prelievo sul nucleo familiare derivante dalla decisione di uno dei due coniugi di entrare nel mondo del lavoro. Il cuneo fiscale è calcolato per una coppia con due figli in cui si assume una retribuzione media per uno dei due percettori e una retribuzione pari al 67 per cento di quella media per il secondo percettore, precedentemente non occupato, che entra nel mondo del lavoro[497]. L'indicatore esprime il rapporto tra l'incremento di tassazione personale e contributiva (del dipendente e del datore di lavoro), a livello familiare, e l'incremento del costo del lavoro familiare conseguenti all'aumento del reddito, espresso in percentuale. La metodologia assume che la scelta se entrare o meno nel mondo del lavoro del secondo percettore dipenderà dalla variazione del carico fiscale sull'intera famiglia (quindi non solo da quello del secondo coniuge). Il calcolo è stata effettuato sulla base dei dati OCSE disponibili con riferimento al 2019. Inoltre è stato stimato per l'Italia anche il rapporto relativo al 2020, applicando la metodologia considerata simulando la normativa del 2020.

Per il **2019** i risultati mostrano un **cuneo fiscale medio per il nucleo familiare** pari al **45,8 per cento** per l'Italia, in discesa rispetto al 47,4 per cento calcolato con riferimento al 2014. Sulla base dei dati più recenti, l'Italia si colloca al settimo posto tra i paesi OCSE dopo Belgio (56,6 per cento) e Germania (54,6 per cento) e davanti a Francia (45 per cento), Spagna (40 per cento), Giappone (33 per cento), Stati Uniti (32 per cento) e Regno Unito (26,9 per cento) (Tavola 4.2.1).

Lo stesso calcolo per il **2020** mostra un valore dell'indicatore al **45,4 per cento**, in ulteriore calo per effetto delle misure di riduzione del cuneo fiscale introdotte a partire dal 1° luglio, tra le quali il trattamento integrativo per i redditi sotto a 28.000 euro e la detrazione aggiuntiva per lavoro dipendente per i redditi da 28.000 euro a 40.000 euro.

Pur mostrando una progressiva diminuzione, il peso fiscale sulla famiglia determinato dall'incremento del reddito del secondo percettore appare elevato: l'attuale sistema di prelievo sulle persone fisiche contrasta in maniera meno efficace che in alcuni altri paesi l'inattività e il basso reddito dei secondi percettori.

[496] OCSE, "*Taxing Wages*". La pubblicazione confronta annualmente i livelli di cuneo fiscale tra i Paesi Membri cfr. http://www.oecd.org/ctp/tax-policy/taxing-wages-20725124.htm. In particolare è stata adottata la metodologia illustrata nel capitolo speciale (special feature) dell'edizione 2016. Gli ultimi dati disponibili si riferiscono all'anno di imposta 2014.

[497] 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.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 4.2.1 Cuneo fiscale sul secondo percettore di reddito medio per nucleo famigliare con due figli, anno 2019.

Paese	cuneo fiscale medio per il nucleo familiare con due figli	Paese	cuneo fiscale medio per il nucleo familiare con due figli
Belgio	56,6	**Media OCSE**	**37,8**
Germania	54,6	Turchia	36,8
Repubblica Ceca	48,5	Irlanda	36,8
Islanda	47,3	Polonia	36,2
Slovenia	46,8	Estonia	36,2
Repubblica Slovacca	46,2	Finlandia	35,6
Italia	**45,8**	Lituania	34,1
Portogallo	45,5	Australia	33,4
Austria	45,2	Giappone	33,0
Francia	45,0	Norvegia	32,6
Ungheria	44,6	Stati Uniti	32,0
Canada	42,3	Regno Unito	26,9
Lussemburgo	40,7	Svizzera	25,4
Svezia	40,5	Paesi Bassi	24,9
Spagna	40,0	Corea	20,9
Lituania	39,8	Messico	16,4
Grecia	39,1	Israele	10,3
Danimarca	38,9	Chile	6,2
Nuova Zelanda	38,0		

Elaborazione MEF DF applicando la metodologia "TW special feature 2016" ai dati 2019 estratti da Ocse (https://stats.oecd.org/).

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

Gli interventi finalizzati alla riduzione delle differenze di genere possono essere colti in modo diverso nel bilancio dello Stato. Essi possono infatti prevedere l'erogazione di una spesa oppure non avere alcun effetto finanziario poiché sono rivolti unicamente alla regolamentazione di un determinato settore. In altri casi, se si tratta di agevolazioni fiscali, essi producono minori entrate.

Nel sistema italiano si prevede un'articolata serie di agevolazioni per determinati tipi di reddito, per la presenza di figli (o altri soggetti) fiscalmente a carico e per il sostenimento di determinate spese. Le agevolazioni fiscali vigenti e finalizzate direttamente a minimizzare le differenze di genere perseguono principalmente l'obiettivo di conciliazione tra la vita privata e la vita professionale. In tal senso opera, ad esempio, la deduzione dei contributi previdenziali e assistenziali per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza familiare fino all'importo di 1.549,37 euro, introdotta dalla legge n. 342 del 2000.

Tra le detrazioni dall'imposta personale sui redditi rientra quella pari al 19 per cento delle spese sostenute per la retribuzione di addetti all'assistenza, anche tramite colf e badanti, per le persone non autosufficienti. Con la legge finanziaria 2006, è stata introdotta un'ulteriore detrazione -

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

stabilizzata dalla legge n. 203 del 2008 - pari anch'essa al 19 per cento delle spese sostenute per il pagamento delle rette degli asili nido.

Le spese oggetto di tali agevolazioni sono sostenute al fine di remunerare soggetti terzi esterni alla famiglia che svolgono attività che, nella maggior parte dei casi, sarebbero a carico delle donne. Il riconoscimento delle agevolazioni fiscali supporta quindi i membri della famiglia, in particolare quelli di sesso femminile, nello svolgimento di un'attività lavorativa. L'impatto distributivo delle agevolazioni fiscali per servizi di cura, nonché la loro efficacia, dipendono dalle caratteristiche che assumono e da quelle del sistema fiscale in cui si innestano. La deducibilità dei costi per l'assistenza all'infanzia dal reddito imponibile può, per esempio, avere un effetto regressivo se il suo valore aumenta con il reddito. D'altra parte, le detrazioni che hanno un effetto progressivo, cioè in relazione al reddito, potrebbero beneficiare i redditi inferiori più che proporzionalmente[498]. In ogni caso, le agevolazioni non raggiungono famiglie con redditi talmente bassi da non avere passività fiscale (soggetti cosiddetti "incapienti").

I dati delle agevolazioni fiscali aggiornati sulla base delle dichiarazioni relative all'anno d'imposta 2018 risultano sostanzialmente in linea rispetto agli anni precedenti. Prendendo in esame il periodo 2006 – 2018, e in particolare a partire dal 2010, non si riscontrano significative differenze né nel numero di beneficiari, né nell'ammontare di deduzione/detrazione corrispondente. L'unica eccezione è rappresentata dalle spese per la frequenza di asili nido per le quali, nel 2018, emerge una flessione generalizzata in termini sia di frequenze sia di ammontare (senza variazioni sostanziali con riferimento alle quote di genere)[499]. 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, come risulta dai dati in termini sia di frequenze (63 per cento) sia di ammontare (56 per cento). 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 del minor tasso di occupazione femminile che, per definizione, riduce per le donne le percentuali di utilizzo delle detrazioni e delle deduzioni. Inoltre va ricordato che, al fine di massimizzare la fruibilità delle detrazioni e delle deduzioni, le famiglie possono ripartire tali incentivi tra i dichiaranti; pertanto, l'utilizzo dell'agevolazione da parte di un soggetto non indica necessariamente che solo tale soggetto usufruisce del servizio corrispondente. L'attuale sistema non riconosce, infatti, forme di sostegno specifiche alle cosiddette "mamme lavoratrici", attraverso misure 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. Stesso discorso vale per le

[498]In via generale le deduzioni dalla base imponibile tendono a premiare coloro che detengono redditi alti in quanto vengono applicate ad aliquote marginali legali più elevate, portando a vantaggi maggiori al crescere del reddito. Al contrario le detrazioni, che sottraggono la spesa dall'imposta dovuta indipendentemente dalle aliquote applicabili, tendono a premiare in misura proporzionalmente maggiore i redditi meno elevati.

[499] È presumibile ritenere che la flessione sia connessa all'utilizzo del contributo per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati introdotto dall'articolo 1, comma 355, legge n. 232 del 2016 che non è cumulabile con la detrazione prevista dall'articolo 2, comma 6, legge n. 203 del 2008.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

misure a sostegno della natalità (bonus bebè, assegno di maternità, etc.) che prescindono dalla condizione lavorativa della donna quando non addirittura dalle condizioni economiche[500].

[500] A tal riguardo è interessante segnalare l'esperienza del "*childcare elements*" nell'ambito del *"Working Tax Credit*" del sistema britannico. A proposito 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…).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 4.3.1 Frequenza e ammontare degli oneri detraibili e deducibili

		ANNO IMPOSTA - 2006		ANNO IMPOSTA - 2007		ANNO IMPOSTA - 2008		ANNO IMPOSTA - 2009		ANNO IMPOSTA - 2010	
		Frequenza	Ammontare (mil. di euro)	Frequenza	Ammontare (mil. di euro)	Frequenza	Ammontare (mil. di euro)	Frequenza	Ammontare (mil. di euro)	Frequenza	Ammontare (mil. di euro)
Uomini	Spese per addetti all'assistenza personale	13.345	21,7	22.364	37,2	28.060	48,5	36.692	65,8	43.517	78,8
	Spese per la frequenza di asili nido	129.663	74,1	170.655	94,8	189.784	104,8	189.303	104,1	191.843	105,3
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	141.868	100,8	167.271	113,6	185.014	132,7	207.804	151,9	252.190	200,6
Donne	Spese per addetti all'assistenza personale	16.140	26,8	30.358	53,1	39.041	70,7	53.337	98,7	64.752	121,6
	Spese per la frequenza di asili nido	98.270	55,9	124.216	67,7	139.597	75,7	145.990	78,8	151.771	82,0
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	155.938	105,6	187.351	121,3	207.018	142,2	236.619	166,7	284.622	218,3
TOTALE	**Spese per addetti all'assistenza personale**	**29.485**	**48,4**	**52.722**	**90,3**	**67.101**	**119,1**	**90.029**	**164,5**	**108.269**	**200,4**
	Spese per la frequenza di asili nido	**227.933**	**130,0**	**294.871**	**162,5**	**329.381**	**180,5**	**335.293**	**182,9**	**343.614**	**187,3**
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	**297.806**	**206,4**	**354.622**	**234,9**	**392.032**	**274,9**	**444.423**	**318,6**	**536.812**	**418,9**
Donne/ Totale	**Spese per addetti all'assistenza**	*54,7%*	*55,2%*	*57,6%*	*58,8%*	*58,2%*	*59,3%*	*59,2%*	*60,0%*	*59,8%*	*60,7%*
	Spese per la frequenza di asili nido	*43,1%*	*43,0%*	*42,1%*	*41,7%*	*42,4%*	*42,0%*	*43,5%*	*43,1%*	*44,2%*	*43,8%*
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	*52,4%*	*51,2%*	*52,8%*	*51,6%*	*52,8%*	*51,7%*	*53,2%*	*52,3%*	*53,0%*	*52,1%*

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 4.3.1 Frequenza e ammontare degli oneri detraibili e deducibili

		ANNO IMPOSTA - 2011		ANNO IMPOSTA - 2012		ANNO IMPOSTA - 2013		ANNO IMPOSTA - 2014		ANNO IMPOSTA - 2015	
		Frequenza	Ammontare (mil. di euro)	Frequenza	Ammontare (mil. di euro)	Frequenza	Ammontare (mil. di euro)	Frequenza	Ammontare (mil. di euro)	Frequenza	Ammontare (mil. di euro)
Uomini	Spese per addetti all'assistenza personale	45.141	82,2	48.722	89,3	48.493	88,9	45.723	84,3	46.010	84,5
	Spese per la frequenza di asili nido	186.467	102,8	186.506	103,0	178.758	98,2	169.053	94,7	163.340	88,9
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	243.055	185,3	266.509	206,5	263.031	204,3	259.980	198,5	260.584	197,8
Donne	Spese per addetti all'assistenza personale	68.816	129,5	76.305	144,3	77.044	146,7	74.294	141,9	76.798	146,4
	Spese per la frequenza di asili nido	153.406	83,5	158.241	87,0	155.614	85,3	149.435	83,6	142.902	77,6
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	290.040	214,9	312.822	238,9	315.382	240,0	323.615	243,4	330.701	247,4
TOTALE	**Spese per addetti all'assistenza personale**	**113.957**	**211,7**	**125.027**	**233,6**	**125.537**	**235,6**	**120.017**	**226,2**	**122.808**	**230,9**
	Spese per la frequenza di asili nido	**339.873**	**186,3**	**344.747**	**190,0**	**334.372**	**183,5**	**318.488**	**178,2**	**306.242**	**166,4**
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	**533.095**	**400,3**	**579.331**	**445,4**	**578.413**	**444,3**	**583.595**	**441,8**	**591.285**	**445,2**
Donne/ Totale	**Spese per addetti all'assistenza personale**	*60,4%*	*61,2%*	*61,0%*	*61,8%*	*61,4%*	*62,2%*	*61,9%*	*62,7%*	*62,5%*	*63,4%*
	Spese per la frequenza di asili nido	*45,1%*	*44,8%*	*45,9%*	*45,8%*	*46,5%*	*46,5%*	*46,9%*	*46,9%*	*46,7%*	*46,6%*
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	*54,4%*	*53,7%*	*54,0%*	*53,6%*	*54,5%*	*54,0%*	*55,5%*	*55,1%*	*55,9%*	*55,6%*

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 4.3.1 Frequenza e ammontare degli oneri detraibili e deducibili

		ANNO IMPOSTA - 2016		ANNO IMPOSTA - 2017		ANNO IMPOSTA - 2018	
		Frequenza	Ammontare (mil. di euro)	Frequenza	Ammontare (mil. di euro)	Frequenza	Ammontare (mil. di euro)
Uomini	Spese per addetti all'assistenza personale	46.920	86,3	48.029	88,0	47.387	87,3
	Spese per la frequenza di asili nido	162.332	88,0	160.315	86,1	128.005	68,7
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	257.826	198,1	259.483	201,1	261.523	203,4
Donne	Spese per addetti all'assistenza personale	78.297	149,7	80.000	152,3	79.242	151,4
	Spese per la frequenza di asili nido	139.710	75,5	135.314	72,2	108.709	58,3
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	332.096	251,3	336.585	256,7	341.624	261,7
TOTALE	**Spese per addetti all'assistenza personale**	**125.217**	**236,0**	**128.029**	**240,4**	**126.629**	**238,7**
	Spese per la frequenza di asili nido	**302.042**	**163,5**	**295.629**	**158,2**	**236.714**	**127,1**
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	**589.922**	**449,4**	**596.068**	**457,8**	**603.147**	**465,0**
Donne/ Totale	**Spese per addetti all'assistenza personale**	*62,5%*	*63,4%*	*62,5%*	*63,4%*	*62,6%*	*63,4%*
	Spese per la frequenza di asili nido	*46,3%*	*46,2%*	*45,8%*	*45,6%*	*45,9%*	*45,9%*
	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	*56,3%*	*55,9%*	*56,5%*	*56,1%*	*56,6%*	*56,3%*

Fonte: Dipartimento delle Finanze.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

4.4 Rientro dei cervelli

La normativa sul cosiddetto rientro dei cervelli - approvata con legge n. 238 del 2010 - prevede un regime fiscale agevolato, che consiste nella concorrenza parziale dei redditi di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o d'impresa alla base imponibile dell'IRPEF (nella misura dell'80 per cento per le donne e del 70 per cento per gli uomini). L'accesso a tale agevolazione era consentito, fino al 31 dicembre 2017, ai cittadini dell'Unione europea che avessero risieduto continuativamente per almeno ventiquattro mesi in Italia, che avessero studiato, lavorato o conseguito una specializzazione *post lauream* all'estero e avessero deciso poi di rientrare in Italia entro il 31 dicembre 2015. I beneficiari della misura, anziché godere delle sopra ricordate agevolazioni, dal 2016 hanno la possibilità di fruire delle agevolazioni di cui all'articolo 16 del decreto legislativo n. 147 del 2015 fino al 2020[501]. Inoltre, la legge n. 232 del 2016 ha stabilizzato la normativa di cui al decreto legge n. 78 del 2010, relativa al rientro in Italia di docenti e ricercatori[502]. I dati fanno riferimento al totale dei beneficiari di queste misure.

Sulla base degli ultimi dati disponibili (anno d'imposta 2018), riferiti al totale dei beneficiari di queste misure, i soggetti che hanno beneficiato delle agevolazioni sono 8.590, di cui il **31 per cento** circa rappresentato da donne. Il reddito da lavoro dipendente medio annuo dichiarato dai soggetti rientrati risulta pari a 116.045 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 inferiore a quello dichiarato dagli uomini (80.540 euro contro 131.906 euro), è comunque molto più elevato del reddito medio dei contribuenti italiani. Confrontando i dati con quelli relativi al periodo d'imposta 2017, si osserva una lieve diminuzione della quota di dipendenti di genere femminile (32 per cento circa nel 2017 e 36,9 per cento nel 2016) e un aumento dei redditi medi sia totali (106.185 euro nel 2017e 100.501 euro nel 2016) sia relativamente alle donne (75.556 euro nel 2017 e 72.583 euro nel 2016) (Tavola 4.4.1.).

Sebbene sia stata finalizzata all'obiettivo di incentivare il rientro in Italia di lavoratori qualificati, senza perseguire in modo diretto l'obiettivo di incidere sulle differenze di genere, **le donne sembrerebbero aver beneficiato in misura proporzionalmente superiore** di tale misura. Infatti, analizzando l'insieme dei lavoratori con redditi medio alti (superiori a 55.000 euro) si osserva che solo il 25,6 per cento del totale è costituito da donne, mentre la quota delle donne sale al 31 per cento del totale dei lavoratori qualificati rientrati dall'estero grazie all'agevolazione.

[501] L'art. 16 del decreto legislativo n. 147 del 2015 prevede che i redditi di lavoro dipendente concorrono alla formazione del reddito complessivo nella misura del 50 per cento (70 per cento nel 2016), se il lavoratore è stato assente dall'Italia negli ultimi cinque anni ed è rientrato presso un'impresa con sede in Italia impegnandosi a rimanere per almeno due anni. Dal 1° maggio 2019 la normativa prevede che il lavoratore "rimpatriato" non sia stato assente dall'Italia per meno di due anni e che i redditi concorrano alla formazione del reddito complessivo nella misura del 30 per cento.

[502] L'art. 44, comma 1, del decreto legge n. 78 del 2010 prevede che concorrono alla formazione del reddito complessivo nella misura del 10 per cento i redditi di lavoro dipendente di docenti e ricercatori, che non siano occasionalmente residenti all'estero e abbiano svolto documentata attività di ricerca o docenza all'estero presso centri di ricerca pubblici o privati o università per almeno due anni continuativi, che vengano a svolgere la loro attività in Italia e che conseguentemente divengono fiscalmente residenti nel territorio dello Stato.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 4.4.1 Numerosità e redditi dichiarati dai beneficiari del rientro dei cervelli.

Anno di imposta	Beneficiari	Percentuale donne beneficiarie	Reddito lordo da lavoro dipendente		
			Euro		Percentuale donne (*)
			Uomini	Donne	
2016	6.887	*37,0*	116.844	72.583	*62,1*
2017	8.531	*32,0*	121.744	75.556	*62,0*
2018	8.590	*30,9*	131.906	80.540	*61,1*

(*) Rapporto tra il reddito lordo medio delle donne e quello degli uomini.
Fonte: Dipartimento delle Finanza

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

5 Le spese del bilancio dello Stato 2019 secondo una prospettiva di genere

5.1 Metodologia generale

Il bilancio di genere dello Stato prevede una "riclassificazione" delle spese del Rendiconto alla luce di una valutazione del loro diverso impatto sui divari di genere. Sono coinvolti in questo esercizio i centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato e la Presidenza del Consiglio dei Ministri, quali soggetti attivi delle politiche di bilancio.

A prescindere dai destinatari della spesa – siano essi uomini, donne o entrambi - il bilancio di genere richiede una riflessione sulla diversa misura con cui gli interventi finanziati dallo Stato possono contribuire a mitigare le diseguaglianze di genere esistenti nell'economia e nella società. Analizzare un intervento o servizio pubblico secondo una prospettiva di genere vuol dire tenere conto delle differenze tra uomini e donne in termini di ruoli e responsabilità, di opportunità, attività e vita quotidiana. In assenza di un'analisi di genere, l'intervento o il servizio fornito secondo le medesime modalità a tutti, potrebbe determinare barriere all'accesso e ostacoli alla fruizione dei benefici oppure potrebbe acuire piuttosto che mitigare le disparità esistenti.

La valutazione degli impatti di un intervento o di una politica pubblica non è tuttavia un'attività semplice e richiede un investimento specifico, sistemi di monitoraggio e competenze adeguate. Nonostante lo sforzo intrapreso in questi anni per rispondere agli adempimenti previsti per il bilancio di genere dello Stato, sono **pochi i casi in cui le amministrazioni si sono dotate di strumenti per il *gender mainstreaming*** degli interventi in loro gestione. Tale pratica presuppone, infatti, un'analisi socio-economica del contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.); la definizione di obiettivi di uguaglianza di genere da raggiungere; l'individuazione delle conseguenze differenti per genere nella propensione all'accesso all'intervento o servizio; il monitoraggio di beneficiari e fenomeni di interesse, anche disaggregati per genere; attività di vera e propria valutazione ex-post degli effetti dell'intervento in una prospettiva di genere. Come confermano alcune analisi dei piani di valutazione di interventi finanziati dai fondi strutturali europei – ambito in cui il *gender mainstreaming* è supportato da requisiti più stringenti – sono ancora limitate le esperienze concrete in tal senso (cfr. Riquadro V.I.I).

Riquadro V.I.I. Il progetto "Metodi e Strumenti valutativi per il *mainstreaming* di genere"[503]

Il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (di seguito DPO), è impegnato da diversi anni in progetti che mirano ad agevolare la sperimentazione e l'adozione del bilancio di genere, quale strumento per attuare il *gender mainstreaming* nelle procedure di programmazione e attuazione della spesa pubblica.

Con il progetto "Metodi e strumenti valutativi per il *mainstreaming* di genere (MES)", il DPO intende sostenere il rafforzamento della capacità istituzionale dei diversi attori coinvolti nell'integrazione del principio di pari opportunità[504]. Allo stesso tempo, il DPO mira a promuovere la diffusione della cultura della valutazione ed il rafforzamento della capacità delle amministrazioni di integrare l'ottica di genere negli strumenti e nelle prassi di valutazione. Nel corso del 2019 nell'ambito del progetto MES si sono realizzate diverse attività, tra cui l'elaborazione di un primo contributo per attualizzare

[503] A cura del Dipartimento per la Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri.

[504] Il progetto è finanziato a valere sull'Asse 3 del PON "Governance e Capacità istituzionale" 2014-2020 FESR-FSE "Metodi e strumenti valutativi per il *mainstreaming* di genere" Asse 3, Azione 3.1.2 - CUP J89H18000400007

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

la strumentazione metodologica per la valutazione in ottica di genere, già sviluppata dal DPO[505], e accompagnare le attività valutative relative agli interventi finanziati dai fondi strutturali europei del ciclo 2014/2020.

A tal fine i Piani di Valutazione[506] pubblicati dalle varie Autorità di Gestione dei Programmi Operativi regionali e nazionali nell'ambito del fondo sociale europeo (FSE) e Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) sono stati analizzati per individuare come si sta traducendo in chiave operativa il principio di pari opportunità nell'ambito delle attività valutative.

La presa in carico del principio di pari opportunità nei Piani di Valutazione si è sostanzialmente è concretizzata tramite:

- **l'inserimento di riferimenti generici per la valutazione all'art. 7 del Regolamento UE 1303/2013 relativo alla promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione**. La priorità trasversale relativa alla parità di genere risulta, infatti, nella maggior parte dei casi, declinata in maniera astratta, spesso riportata nella sezione relativa alle finalità generali dei Piani, congiuntamente alla priorità inerente allo sviluppo sostenibile, analogamente previsto all'art. 8 del Regolamento UE 1303/2013;
- **l'inclusione nei modelli di *governance* adottati di rappresentanti di istituzioni/organismi che presidiano le politiche di pari opportunità**. Operativamente questo ha riguardato l'inserimento tra i componenti degli *steering group* della valutazione di soggetti responsabili delle politiche inerenti alla parità di genere;
- **l'individuazione di** un primo set d**i domande**, ovvero **focus valutativi**, in riferimento all'impatto di genere e/o sugli effetti ottenuti rispetto alla componente femminile, nell'ambito degli esercizi valutativi relativi ai Programmi nel loro complesso;
- **la previsione esplicita di valutazioni dedicate** alle tematiche delle pari opportunità, ovvero incentrate sull'analisi degli impatti e risultati conseguiti in ottica di genere dall'attuazione delle azioni previste dai Programmi Operativi.

La lettura dei Piani di Valutazione, con specifico riguardo alla programmazione del FESR, ha evidenziato che una parte consistente dei documenti rintracciati non contiene nessun richiamo al principio di pari opportunità, salvo il riferimento alle tematiche di genere in termini di rinvio alle previsioni regolamentari di livello comunitario. Rispetto a questi documenti è evidente che il contributo in termini di valutazione delle strategie attuative delle politiche di *gender mainstreaming*

[505] Il Dipartimento per le pari opportunità ha elaborato, a partire dal 1999 delle Linee Guida per l'implementazione della valutazione in ottica di genere, le Linee Guida V.I.S.P.O., poi sviluppate nel periodo di programmazione 2000-2006 e per il 2007-2013. Gli orientamenti del DPO sono stati espressi nei due documenti: Linee Guida "Attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa" - Fondi strutturali 2000-2006 - V.I.S.P.O. (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità), Giugno 1999; Linee Guida per la redazione e la valutazione dei Complementi di Programmazione in relazione al rispetto del principio di pari opportunità tra donne e uomini, Luglio 2000.

[506] L'art 56 del REGOLAMENTO (UE) N. 1303/2013 prevede che, nel corso del periodo di Programmazione, l'Autorità di Gestione garantisca che siano effettuate valutazioni di ciascun programma, anche intese a valutarne l'efficacia, l'efficienza e l'impatto sulla base di un Piano di Valutazione. Tale documento, ai sensi dell'art 114 del citato regolamento è predisposto dall'Autorità di gestione e presentato al Comitato di Sorveglianza, al più tardi entro un anno dall'adozione del Programma Operativo. Per un maggiore approfondimento cfr: http://fondistrutturali.formez.it/sites/all/files/6.2.1_lo_ruolo_valutazione_ciclo_fondisie.pdf

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

è piuttosto limitato, nonostante, per alcuni di essi, sia previsto il coinvolgimento delle istituzioni e degli organismi di parità.

L'attenzione all'ottica di genere è, invece, presente nell'ambito dei Piani di Valutazione relativi alla programmazione del FSE. Tali Piani prevedono l'analisi degli effetti e dei risultati raggiunti rispetto agli interventi finanziati e ai loro destinatari, con specifico riferimento alle azioni positive dedicate al miglioramento dell'occupazione femminile[507].

La presa in carico degli impatti sui divari di genere nei Piani di Valutazione del ciclo 2014-2020 non appare dissimile a quanto già avvenuto nel ciclo 2007-2013, come evidenza una ricognizione delle esperienze valutative condotte allora[508]. Tale ricognizione è basata su un sottoinsieme (non esaustivo) di valutazioni [509] contenenti elementi di pari opportunità o *gender mainstreaming*.

Tra le valutazioni individuate prevalgono quelle svolte con riferimento ad aree del Centro- Nord; emerge pertanto una situazione di criticità relativamente agli interventi di pari opportunità che riguardano il Mezzogiorno. Inoltre, i lavori analizzati sono principalmente valutazioni di impatto e di implementazione.

Inoltre, nonostante si sia registrata un'attenzione complessivamente modesta alla valutazione di genere nel periodo 2007/2013, sono state realizzate alcune esperienze significative rispetto all'analisi dell'integrazione del principio di pari opportunità che potranno costituire un valido esempio per le attività valutative da realizzare nel corso dell'attuale periodo programmazione. Gli approcci adottati per integrare la dimensione di genere sono diversificati. Coesistono, per esempio, all'interno di una medesima valutazione, diversi metodi, sia quantitativi che qualitativi. Nel caso delle valutazioni dedicate a rilevare il principio di pari opportunità, le domande di valutazione sono più incisive e mirate ad individuare i risultati dell'intervento sulle dimensioni di genere, mentre nelle valutazioni generali con sezioni dedicate, i quesiti sono maggiormente legati al declinare in chiave di genere il contesto in cui l'intervento viene attuato.

Dalle analisi svolte con riferimento al ciclo 2007-2013 e al ciclo 2014-2020, emergono alcune azioni di miglioramento possibili per favorire la realizzazione di valutazioni in misura al fine di prendere in carico la dimensione di genere e i diversi effetti su uomini e donne degli interventi. In particolare, appare fondamentale, anche in prospettiva dei prossimi cicli di programmazione con i fondi comunitari:

- **rafforzare la dimensione di genere soprattutto nei programmi FESR,** che essendo destinati prevalentemente a infrastrutture e imprese, necessitano di strumenti specifici e meno immediati per poter integrare la dimensione di genere
- **potenziare le basi dati disaggregate per sesso** e la loro accessibilità per le amministrazioni e i valutatori
- rafforzare l'integrazione della prospettiva di genere nelle prassi valutative di interventi generali, coerentemente con la dimensione operativa del *mainstreaming* di genere, per **non limitarsi a valutazioni delle azioni positive rivolte alle pari opportunità**

[507] Le valutazioni pianificate si concentrano soprattutto sulle azioni che hanno come obiettivo diretto la realizzazione delle pari opportunità, piuttosto che sulle azioni che non sono finalizzate in via prioritaria al principio, ma che tuttavia, possono fornire un contributo a ridurre le ineguaglianze e a promuovere l'equità di genere.

[508] Tale raccolta rappresenta un campione qualificato ma non esaustivo delle valutazioni riferite al ciclo 2007/2013.

[509] In totale sono stati individuati 21 lavori finanziati prevalentemente dal FSE e in misura minore dal FESR e dal FEASR.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

- **promuovere attività di *mutual* e *peer learning* sul tema tra amministrazioni simili**, incentivando lo scambio di buone pratiche di valutazione in ottica di genere, per rafforzare la cultura istituzionale e la connessa strumentazione;
- **integrare la prospettiva di genere negli strumenti di assistenza tecnica** a supporto delle autorità di gestione dei programmi operativi;
- attivare **meccanismi istituzionali (come cabina di regia, gruppo di supporto tecnico),** per assicurare non solo la coerente attuazione delle valutazioni riferite ad azioni positive, ma anche la piena e coerente integrazione della dimensione di genere con riferimento a programmi ed interventi non diretti.

Seppure desunte dall'esperienza nazionale della politica di coesione europea, tali raccomandazioni possono essere adottate anche allo scopo di introdurre una cultura di valutazione di interventi finanziati nell'ambito delle ordinarie politiche settoriali nazionali per assicurare che, nel corso del tempo, si raggiunga una maggiore consapevolezza degli impatti della spesa pubblica sui divari di genere.

Criteri di classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere: spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere, sensibili e neutrali

Le linee guida per la riclassificazione del bilancio dello Stato in una prospettiva di genere[510], riprendono i criteri già adottati negli anni precedenti, introducendo alcuni elementi per affinare l'analisi e per agevolare il coordinamento e l'uniformità dell'esercizio.

In sostanza, l'analisi richiede una distinzione delle spese in base alle seguenti categorie:

- "**dirette a ridurre le diseguaglianze di genere**" (codice 1), relative alle misure direttamente riconducili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- "**sensibili**" (codice 2), relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
- "**neutrali**" (codice 0), relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

Poiché le informazioni utili per comprendere il contenuto della spesa in una prospettiva di genere non sono sempre immediatamente desumibili dagli elementi classificatori del documento contabile, occorre **esaminare congiuntamente diverse tipologie di informazioni**. Alcuni indizi possono venire dalla denominazione del **capitolo del bilancio** e/o la sua ulteriore suddivisione in piani gestionali. Altri, dall'esame congiunto delle **classificazioni** che caratterizzano il capitolo **in termini economici** (classificazione per titolo e categoria economica) e **in termini funzionali** (classificazione COFOG). I capitoli del bilancio sono raggruppati in **missioni, programmi e azioni** che specificano a quale finalità sono destinate le risorse, allo scopo di consentire l'individuazione delle politiche attuate tramite la

[510] Circolare RGS del 16 aprile 2020, n. 7, cfr. http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2020/circolare_n_07_2020/

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

spesa. In particolare, i programmi[511] costituiscono l'unità di voto parlamentare e ogni programma è assegnato a un centro di responsabilità amministrativa (dipartimento o direzione generale del ministero), a cui ne è affidata la gestione. In aggiunta a questi elementi nel bilancio di previsione sono indicati, per ciascuna unità elementare, una o più **autorizzazioni di spesa**. Le autorizzazioni di spesa sono le fonti legislative che indicano l'assunzione dell'onere a carico dello Stato e i meccanismi che lo determinano. L'autorizzazione di spesa richiama, generalmente, la finalità della stessa e reca elementi per la sua quantificazione finanziaria nella fase di previsione del bilancio.

Altre informazioni utili per classificare le spese secondo una prospettiva di genere possono derivare da **decreti amministrativi per l'attuazione degli interventi**. Questi potrebbero recare criteri per l'individuazione dei beneficiari o per la ripartizione di risorse tra i destinatari che consentono di effettuare un'analisi di genere.

Tuttavia, nessuno di questi elementi risponde direttamente alla domanda su quanto e cosa si spende per ridurre le 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 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.

Missioni, programmi e azioni sono livelli troppi aggregati della spesa e raramente è possibile attribuire ad essi un'unica categoria classificatoria di genere (neutro, sensibile o diretto a ridurre le diseguaglianze di genere). Per contro, alcune categorie economiche della spesa tendono a escludere la possibilità di impatti sul genere: per esempio il «rimborso passività finanziarie» e gli «interessi passivi» o le «poste correttive e compensative» che non corrispondono a oneri per interventi veri e propri e sono per questo considerati neutrali.

Considerato che l'esercizio di riclassificazione in una prospettiva di genere deve poggiarsi 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 indispensabile la conoscenza di dettaglio del corrispondente centro di responsabilità amministrativa.

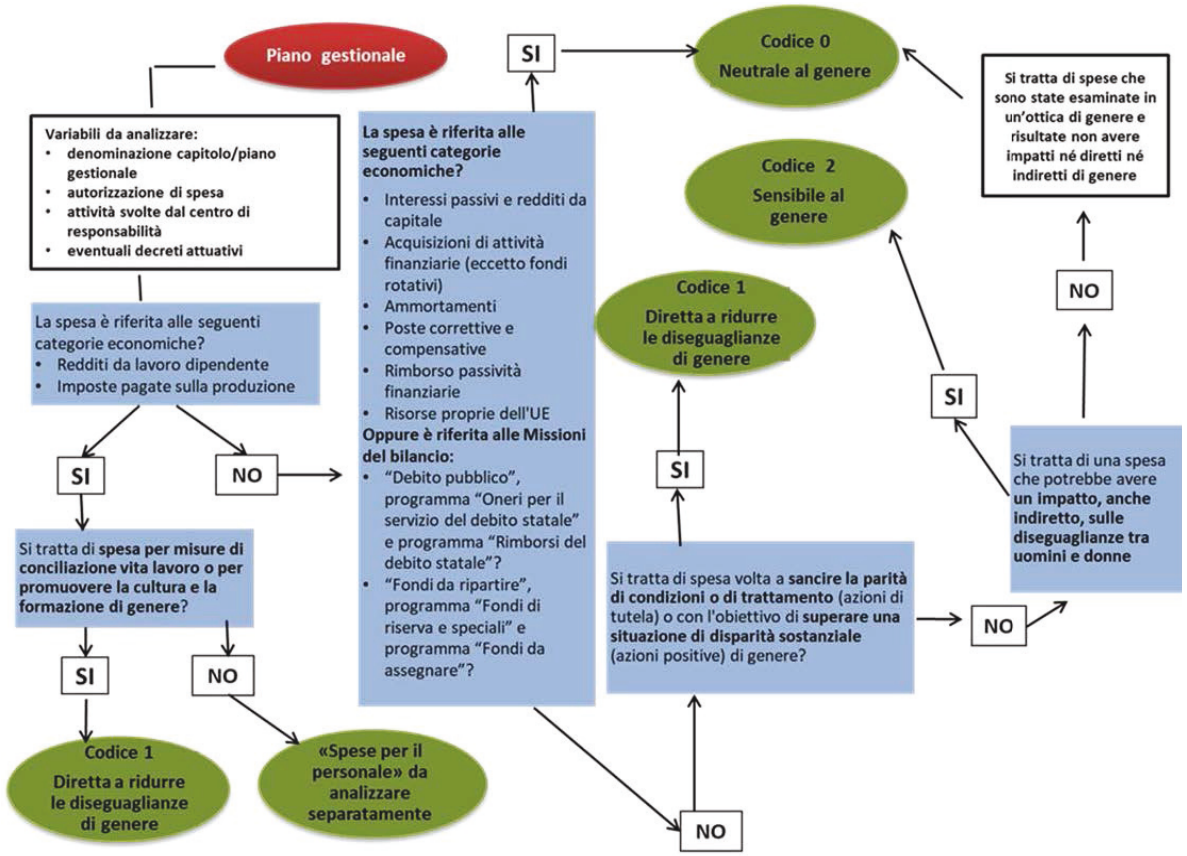
Viene, in sostanza, raccomandato alle amministrazioni di **andare al di là della rappresentazione contabile della spesa e analizzare il quadro di riferimento**, la definizione degli **obiettivi** alla base del varo della specifica misura, **dati periodici sui beneficiari** ultimi della spesa e le loro caratteristiche.

Una rappresentazione schematica dei passi per la riclassificazione dei piani gestionali secondo una prospettiva di genere sono illustrati nella Figura 5.1.1.

[511] Le azioni del bilancio sono previste dall'articolo 2 del decreto legislativo n. 90 del 2016, che introduce l'articolo 25-bis della legge n. 196 del 2009.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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



Lo sforzo dell'esercizio di riclassificazione è diretto a individuare le spese **destinate a ridurre le diseguaglianze di genere (codice 1)** ossia riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere note (nel mercato del lavoro, nell'istruzione, nell'uso del tempo e in altri ambiti dell'economia e della società) o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive. Nell'approccio adottato, si cerca di evidenziare le spese che riguardano interventi sull'economia e la società ma anche alcune tipiche spese di funzionamento delle amministrazioni a sostegno di tali interventi (missioni, formazione, studi e consulenze, etc.) o destinate alla promozione di una cultura di genere all'interno dell'amministrazione. Per tutti i piani gestionali che contengono una delle caratteristiche sopra esposte, è inoltre richiesto alle amministrazioni di specificare se la spesa effettuata risulta esclusivamente finalizzata a ridurre le diseguaglianze di genere o solo parzialmente e, in tal caso, di indicare la percentuale di spesa in termini impegni o pagamenti destinata alla riduzione delle diseguaglianze di genere.

Le spese **sensibili (codice 2)** individuano un'area di bilancio in cui sarebbe necessario svolgere analisi più approfondite sugli effetti della spesa per comprendere come agisce su uomini e donne e, in ogni

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

caso, tenere in conto la dimensione di genere, nelle modalità di attuazione degli interventi. Si tratta di spese che per loro natura generano effetti differenziati per uomini e donne, di conseguenza, pur non essendo volti specificatamente a ridurre le disparità di genere, una appropriata attenzione alla dimensione del genere nel disegno e nella realizzazione dei relativi interventi potrebbe avere effetti positivi sulla riduzione delle diseguaglianze, senza necessariamente generare oneri aggiuntivi sul bilancio pubblico. In altri termini, l'analisi di genere delle spese sensibili consente di individuare modalità di realizzazione degli interventi che possono produrre effetti positivi sulla riduzione delle diseguaglianze di genere.

Sono considerate **neutrali (codice 0),** le spese che non hanno impatti né diretti né indiretti di genere. Si tratta di una categoria definita per opposizione; in altre parole, raggruppa tutte le spese non classificabili come "sensibile al genere" o "dirette a ridurre le diseguaglianze di genere". Solo in pochi casi, alcune specifiche spese sono considerate neutrali per *default*, come:

- le spese riferite a interessi passivi e redditi da capitale, alle acquisizioni di attività finanziarie (a meno di specifici casi di istituzione di fondi rotativi con implicazioni di genere), agli ammortamenti, alle poste correttive e compensative, al rimborso delle passività finanziarie e alle risorse proprie dell'UE (individuabili dalla categoria economica indicata nel bilancio dello Stato);
- quelle riferite alla missione del bilancio "Fondi da ripartire", programma "Fondi di riserva e speciali" e programma "Fondi da assegnare" (a meno di specifici fondi indistinti al momento della previsione di bilancio, ma istituiti in base a una disposizione normativa che indica una chiara finalità di riduzione delle disparità di genere e dei fondi relativi alle componenti accessorie delle retribuzioni);
- quelle riferite alla missione del bilancio "Debito pubblico", programma "Oneri per il servizio del debito statale" e programma "Rimborsi del debito statale";

Le linee guida per la classificazione del bilancio forniscono alle amministrazioni alcuni indizi per identificare gli ambiti di spesa che potrebbero generare impatti di genere differenziati (e che non vanno quindi considerati "neutrali" per *default*). In particolare, sono spesso sensibili le spese che sono erogate a individui o destinate ad essi attraverso trasferimenti ad altri soggetti. Analogamente, rientrano spesso in questa categoria 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. Tra le spese sensibili potrebbero esserci anche spese destinate a imprese e infrastrutture o alla collettività nel suo complesso che tuttavia incidono in maniera indiretta sulle disparità esistenti tra uomini e donne.

Data la difficoltà di riconoscere le spese sensibili, le linee guida richiedono alle amministrazioni di individuare con maggiore puntualità la natura e le caratteristiche dei destinatari delle risorse erogate motivando in determinati casi le scelte operate.

Spese per il personale delle amministrazioni centrali dello Stato

Le spese per il personale non hanno una finalizzazione propria ma sono strumentali alla realizzazione dei diversi interventi statali, quindi, possono avere o meno un impatto sul genere in relazione alla

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

missione, programma o azione entro cui sono collocate. Tali spese sono quindi analizzate a parte, escluse cioè dall'esercizio di classificazione richiesto alle amministrazioni per il bilancio di genere.

Le linee guida per la classificazione del consuntivo 2019 propongono un ulteriore affinamento dei criteri di individuazione delle spese del personale che, nella passata edizione, erano principalmente rappresentate dalle poste retributive fisse ed accessorie per il personale dell'amministrazione liquidate attraverso il sistema del cd. "cedolino unico" e dagli oneri a titolo di imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) [512]. A partire dal 2019 sono incluse tra le spese del personale anche quelle di categoria economica di bilancio 1 (redditi da lavoro dipendente) e 3 (imposte pagate sulla produzione) che, pur non essendo liquidate attraverso il sistema del cedolino unico, rappresentano erogazioni in denaro, in natura o sotto forma di servizi per il personale dipendente. Sono altresì inclusi i trasferimenti effettuati alle altre pubbliche amministrazioni a titolo di rimborso per il personale in comando. Restano invece **esclusi** dalle spese per il personale **tutti i servizi erogati ai dipendenti che riguardano misure di conciliazione vita-lavoro** (che sono invece classificati come diretti a ridurre le disuguaglianze di genere) e le retribuzioni del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in quanto quest'ultima riceve dal bilancio dello Stato trasferimenti per il proprio funzionamento, che gestisce nell'ambito della propria autonomia.

Nel complesso, le spese per il personale così individuate rappresentano una parte rilevante della spesa dello Stato, trasversale a tutti i Ministeri, (circa il 17 per cento degli impegni del bilancio statale al netto del rimborso delle passività finanziarie nel 2019). Per fornire un quadro completo del bilancio secondo una prospettiva di genere, tali spese dovrebbero essere attribuite ai servizi e agli interventi di bilancio cui sono preposte. Come prima approssimazione viene proposta una **stima effettuata ripartendo le spese per il personale**, nell'ambito di ciascun programma del bilancio, **in proporzione alla dimensione degli impegni di bilancio per spese neutrali, sensibili o dirette a ridurre le diseguaglianze di genere** (pro-quota)[513].

Complessivamente le spese di personale ripartite, nell'ambito di ciascun programma, in proporzione agli impegni secondo le tre categorie relative agli impatti sul genere, ammontano a **102,9 miliardi**. Restano, invece, escluse dalle spese per il personale ripartite pro-quota, le spese non obbligatorie classificate nella voce redditi connesse a istituti specifici, come le indennità di licenziamento, gli indennizzi per perdita dell'integrità fisica, i trattamenti sostitutivi di pensione, nonché le spese

[512] L'individuazione delle voci stipendiali dei singoli programmi di spesa è agevolata anche dalla presenza di un'azione dedicata nella struttura del bilancio (denominata "spese per il personale del programma"). Più in particolare, l'azione "spese di personale per il programma" comprende:

- le competenze fisse e accessorie la cui erogazione è gestita tramite il sistema del cosiddetto "cedolino unico" del sistema Noi-PA (retribuzioni da lavoro dipendente, inclusi gli straordinari e i connessi oneri sociali e le imposte sulla produzione a carico del datore di lavoro);
- i buoni pasto per il personale dipendente che non sono erogati tramite il sistema del cedolino unico.

[513] La metodologia sopra descritta comporta, generalmente, che in uno stesso programma le spese del personale possano essere considerate, in diversa percentuale, come neutrali, sensibili o dirette a ridurre le disuguaglianze di genere.

Per il programma trasversale "Indirizzo politico", le spese del personale sono completamente neutrali, essendo il programma privo di spese classificate come sensibili o dirette a ridurre le diseguaglianze di genere.

Per i programmi "Istruzione del primo ciclo" e "Istruzione del secondo" ciclo del Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca, le spese del personale sono quasi completamente considerate sensibili (per più del 99 per cento) in quanto contribuiscono all'erogazione del servizio di istruzione. In questi due programmi, una percentuale molto piccola della spesa del personale è considerata come diretta a ridurre le disuguaglianze di genere, essendo il Ministero impegnato anche in progetti esplicitamente disegnati per promuovere la parità di genere nell'ambito della formazione.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

destinate al personale che non rappresentano elementi reddituali come gli asili nido per i figli dei dipendenti.

Il processo di riclassificazione rivela una certa stabilità nelle scelte operate dalle amministrazioni

Come già anticipato, la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere vede il coinvolgimento di tutti i centri di responsabilità amministrativa dei Ministeri e della Presidenza del consiglio dei Ministri[514]. L'intero processo è coordinato dalla Ragioneria generale dello Stato che trasmette alle amministrazioni uno **schema contabile contenente i piani gestionali del bilancio** di rispettiva competenza ai fini di una loro analisi e compilazione. Le amministrazioni sono in particolare chiamate a **descrivere la spesa di ogni piano gestionale secondo il proprio impatto di genere** attraverso l'attribuzione di codici univoci: "0" per le spese neutrali; "2" per le spese sensibili "1" per le spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere. Nel caso di piani gestionali a finalizzazione mista è altresì chiesto di indicare **la percentuale di spesa** (o l'ammontare della spesa in euro) in termini di impegni, eventualmente indirizzata alla riduzione delle disuguaglianze di genere. Essendo l'esercizio di classificazione effettuato a consuntivo, infatti, si presume che le risorse non impegnate non abbiano concretamente attuato alcuna finalità pubblica e non possano quindi avere una propria connotazione di genere. Di conseguenza, per alcuni piani gestionali, che pure avevano delle risorse stanziate a copertura di interventi connessi alla promozione delle pari opportunità e alla lotta alle diseguaglianze, la percentuale di spesa considerata come diretta a ridurre le diseguaglianze di genere è nulla laddove dette risorse non siano state impegnate prima della chiusura dell'esercizio finanziario.

Per il Rendiconto 2019 le amministrazioni sono state chiamate ad analizzare **11.292 piani gestionali**, che nel 92 per cento dei casi risultavano già presenti nel bilancio dell'esercizio precedente, mentre circa 900 piani gestionali sono stati istituiti nel corso dell'esercizio 2019.

La classificazione già operata sul consuntivo 2018 è stata in gran parte riconfermata nel 2019 (nel 94 per cento dei casi). Non mancano alcuni cambiamenti che, tuttavia, riflettono soprattutto i nuovi criteri indicati nelle linee guida per l'individuazione delle "spese per il personale" (554 piani gestionali considerati neutrali o sensibili al genere nel 2018 sono stati invece individuati come spesa del personale nel 2019, da analizzare quindi a parte).

Escludendo le spese per il personale, in 34 casi l'amministrazione ha manifestato l'intenzione di considerare come neutrali spese precedentemente considerate sensibili o dirette a ridurre le disuguaglianze di genere. Questo avviene in modo più evidente per l'Interno (21 rettifiche). All'opposto, 48 piani gestionali che nel 2018 erano considerati sensibili o diretti a ridurre le disuguaglianze di genere sono classificate nel 2019 come neutrali, cioè prive di effetti diretti o indiretti sul genere. In particolare, Affari esteri e cooperazione internazionale, l'Istruzione, l'università e la ricerca e l'Interno sono le amministrazioni che hanno maggiormente operato questa tipologia di correzione (22, 6 e 11 piani gestionali rettificati rispettivamente).

Le amministrazioni hanno la possibilità di fornire elementi informativi di dettaglio a corredo della classificazione proposta. Tale facoltà è stata per lo più utilizzata per motivare la decisione di

[514] La Presidenza del Consiglio dei Ministri non effettua direttamente una classificazione contabile delle proprie spese, avendo un bilancio autonomo alimentato annualmente da trasferimenti effettuati a valere su capitoli di bilancio del Ministero dell'economia e delle finanze. In ogni caso, le poste di bilancio relative a trasferimenti alla Presidenza del Consiglio dei Ministri sono classificate dal Ministero dell'economia e delle finanze anche con l'ausilio degli elementi informativi forniti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

considerare talune tipologie di spese come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, mentre raramente sono state addotte ulteriori argomentazioni per le spese considerate sensibili e per quelle neutrali. Permangono quindi ancora ampi margini di miglioramento, soprattutto nella descrizione dei relativi impatti su donne e uomini, testimoniata anche dell'esiguo numero di schede compilate relativamente agli interventi sensibili al genere nelle apposite sezioni dei questionari allegati alla presente relazione.

Nel complesso, le amministrazioni hanno affinato le capacità di analisi delle spese secondo una prospettiva di genere, per quel che riguarda le risorse destinate alle politiche del personale. A differenza di quanto avvenuto nelle passate edizioni, le spese finalizzate ad una maggiore conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti sono sempre considerate tra quelle che hanno una diretta finalità di genere, a prescindere dal fatto che esse siano destinate indifferentemente a uomini e donne. Inoltre, passi in avanti sono stati fatti anche a livello informativo, in particolare, è stato quasi sempre possibile pervenire ad una stima puntuale delle risorse effettivamente destinate alle politiche di genere, anche per i capitoli e piani gestionali a finalizzazione mista.

Nonostante questi miglioramenti, permangono **alcune criticità** nell'esercizio di riclassificazione, in parte già evidenziate nelle passate edizioni:

- **difficoltà a riconoscere le spese che sono destinate a ridurre le disuguaglianze di genere**, per cui si tende ad attribuire questa classificazione prevalentemente alle spese che sono **destinate alle donne** prescindendo quindi da un'effettiva valutazione del loro impatto di genere;
- 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, sebbene su questo fronte siano comunque stati fatti passi in avanti rispetto al recente passato;
- 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;
- la classificazione operata sulle spese per investimenti, in particolare quelli infrastrutturali, risulta ancora poco significativa (l'affinamento dell'analisi in un'ottica di genere degli investimenti pubblici costituisce, non solo in Italia, una sfida importante per l'evoluzione del bilancio di genere)[515]

[515] Cfr. Riquadro V.II.I della Relazione al Parlamento sul bilancio di genere 2018.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

5.2 Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2019 secondo una prospettiva di genere

La spesa totale del bilancio dello Stato a consuntivo dell'esercizio 2019 è pari a **823,2 miliardi in termini di impegni** (830,3 miliardi in termini di pagamenti). Al netto delle spese del personale trattate separatamente (cfr. paragrafo 5.1), il totale della spesa impegnata nel 2019 ammonta a 720,2 miliardi di euro.

Tale somma è considerata, per circa **l'83 per cento** (599,4 miliardi) **neutrale al genere**, in quanto non sono stati individuati riflessi né diretti né indiretti sulle disuguaglianze di genere. Tra le spese neutrali figurano circa 220 miliardi di euro impegnati per il rimborso delle passività finanziarie, nonché ulteriori 66 miliardi connessi agli oneri per il servizio del debito statale. Circa il **16,5 per cento** (**118,7 miliardi**) della spesa (al netto del personale) è invece riconosciuta come **sensibile**. Il restante **0,3 per cento** (**2,17 miliardi**) è considerato come impegnata **a ridurre le disuguaglianze di genere** (Figura 5.2.1).

Le spese più **direttamente mirate alla riduzione delle diseguaglianze di genere** rappresentano, in larga parte (il 99,6 per cento), **misure riconosciute tali per il Rendiconto 2018**, per le quali le amministrazioni hanno confermato la medesima finalizzazione. I nuovi interventi, contabilizzati tramite capitoli e piani gestionali non presenti nell'esercizio finanziario 2018, ammontano nel complesso a 4,8 milioni in termini di impegni (0,22 per cento). Vi sono poi, alcune spese che fanno riferimento a capitoli già esistenti nel 2018, per i quali l'amministrazione ha rappresentato l'opportunità di modificare la classificazione precedentemente proposta, che rappresentano circa 4 milioni (0,18 per cento)[516]. Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, nella maggior parte dei casi le amministrazioni hanno rilevato una diversa finalizzazione dello stesso capitolo di spesa (o di parte di esso) tra 2018 e 2019. Questo avviene per alcuni capitoli relativi alla formazione del personale, alle attività di comunicazione istituzionale e manifestazioni varie. In qualche caso, tuttavia, è stata rettificata la classificazione di interventi realizzati in continuità con l'esercizio precedente; per esempio gli sgravi contributivi per l'assunzione delle donne vittime di violenza di genere sono stati nel 2019 riconosciuti come diretti a ridurre le diseguaglianze di genere, mentre nel passato esercizio erano considerati come sensibili[517]. Complessivamente l'individuazione delle spese che per la prima volta nel 2019 sono state considerate dirette a ridurre le disuguaglianze, ha comportato un incremento di questa categoria di circa 9 milioni.

Nonostante l'individuazione di queste "nuove" spese, nel complesso le spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere hanno subito una flessione di circa 84 milioni in termini di impegni (-3,8 per cento) rispetto al 2019, per effetto di una riduzione degli impegni finanziari presi in corrispondenza di capitoli che anche nel 2018 erano considerati a diretto impatto sulle diseguaglianze.

Escludendo sempre le spese per il personale, circa **il 99 per cento** delle spese mirate alla riduzione dei divari di genere **riguardano politiche settoriali** con effetti su diversi ambiti dell'economia e della

[516] I nuovi interventi sono stati individuati a partire dai piani gestionali che sono stati classificati come diretti a ridurre le disuguaglianze di genere nel 2019 mentre erano considerati neutrali o al più sensibili nel 2018. Allo stesso modo, sono stati considerati nuovi interventi, quelli riferibili a piani gestionali di nuova istituzione, che non erano affatto presenti nel 2018. Nella quantificazione proposta, è stata considerata totalmente diretta a ridurre le disuguaglianze di genere la spesa dei piani gestionali a finalizzazione mista, per i quali non è possibile effettuare una stima della quota parte effettivamente attribuibile a detta finalità.

[517] Capitolo 4363/23 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

società. Il **restante 1 per cento** è collegato a **politiche per il personale delle amministrazioni** e, in particolare, misure di conciliazione vita lavoro, come l'asilo nido aziendale, i centri estivi per i figli dei dipendenti o l'attuazione di corsi di formazione per incentivare una maggiore sensibilità alla cultura e alle tematiche di genere.

In termini dimensionali, le principali spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere sono connesse ad interventi statali in campo assistenziale e contributi a organizzazioni internazionali o a interventi nel campo della cooperazione allo sviluppo, impiegati per promuovere la parità di genere in paesi terzi. Sebbene minori in termini finanziari, si rilevano anche spese in altri settori, tra cui, soprattutto quello del contrasto alla violenza di genere, la salute, l'istruzione.

Tra le politiche settoriali mirate a ridurre le diseguaglianze di genere più importanti dal punto di vista finanziario risultano, innanzitutto, quelle impegnate per la **tutela della maternità e della genitorialità**, nonché per il **sostegno economico alle famiglie in condizioni di disagio** dovuto a malattia e non autosufficienza. Gli assegni di maternità, inclusi i relativi oneri previdenziali, e le spese per la paternità ammontano da sole a circa 1,45 miliardi di euro in termini di impegni, vale a dire **circa il 65** per cento delle spese classificate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere[518]. Tali misure sono attuate prevalentemente dall'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale (INPS) e, in via residuale, dagli enti locali a valere sui trasferimenti statali, come nel caso degli assegni di maternità a favore dei segretari comunali e provinciali (0,2 milioni di euro). Va ricordato che la spesa impegnata e erogata dal bilancio statale nell'anno, non corrisponde necessariamente all'effettivo esborso sostenuto per gli stessi scopi dall'INPS nel medesimo anno.

Come nell'esercizio precedente, le **spese per garantire l'assistenza dei familiari con handicap**, sono classificate tra quelle a diretto impatto sulle diseguaglianze, cosi come quelle per **congedi parentali**, poiché forniscono un supporto a chi tradizionalmente adempie ai doveri di cura nei nuclei familiari senza retribuzione, ovvero le donne. Complessivamente questa tipologia di spesa rappresenta circa il **24 per cento** delle spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere) e registra un incremento significativo. Una finalità per molti versi analoga è quella del fondo per l'inquadramento professionale di tutte quelle persone che si prendono cura dei propri cari non autosufficienti, invalidi o affetti da gravi patologie (*caregivers*) gestito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri (24,5 milioni di euro).

Il restante **10 per cento** delle spese mirate a ridurre disuguaglianze riguarda una molteplicità di interventi. Quelli più rilevanti finanziariamente riguardano la promozione delle pari opportunità e la lotta alle discriminazioni di genere a livello internazionale, cui l'Italia contribuisce tramite la partecipazione ad enti e organismi internazionali, come i Fondi multilaterali di sviluppo che hanno lo scopo di promuovere lo sviluppo economico e sociale dei Paesi attraverso il finanziamento di progetti di investimento nel settori della sanità, dell'istruzione, dei servizi di base e dello sviluppo

[518] Le risorse trasferite all'INPS corrispondono ai seguenti capitoli del bilancio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: capitolo 3534/01 "somma da erogare per la corresponsione di assegni di maternità"; "capitolo 3530/01 "somma da erogare per oneri derivanti da disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità"; capitolo 3530/08 "somme dovute per l'estensione del congedo di paternità ad altre fattispecie"; capitolo 3530/09 "; somme dovute alle lavoratrici iscritte alla gestione separata per l'indennità di maternità riconosciuta nei casi di adozione e affidamento e per l'automaticità delle prestazioni"; capitolo 4361/01 "quota parte delle prestazioni derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità - trasferimenti all'INPS"; capitolo 4361/03 "oneri sociali derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità - trasferimenti alle casse private".

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

del capitale umano[519](circa 72 milioni in termini di impegni). Finalità per molti versi analoghe sono anche quelle perseguite dall'Agenzia italiana per la Cooperazione allo Sviluppo – AICS che, nell'ambito dei trasferimenti ricevuti dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, ha destinato circa 43 milioni al contrasto delle disuguaglianze basate sul genere nei paesi terzi (cfr. paragrafo 5.4.2).

In misura minore, vi sono poi gli **interventi dedicati alla lotta alla violenza di genere, alla prevenzione delle pratiche di mutilazione genitale femminile** nonché alle **azioni per tutelare le vittime**. Si tratta, in particolare, di misure sotto forma di erogazioni monetarie, sussidi e servizi che fanno capo all'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Ministero dell'interno. Tra questi, circa 0,5 milioni di euro impegnati in favore dell'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale sono destinati alle donne che subiscono violenza e che sono inserite nei percorsi di protezione per permettere loro l'astensione dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco temporale di tre anni. Un ulteriore milione di euro è invece dedicato agli sgravi contributivi a favore delle cooperative sociali che assumono le vittime di tali violenze. Circa 20 milioni di euro sono stati destinati al rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza di genere. Sempre al contrasto della violenza sono destinati circa 0,4 milioni ulteriori per l'attivazione di un numero di pubblica utilità[520], per una campagna di sensibilizzazione sullo stesso tema e per la celebrazione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre 2019). La lotta allo sfruttamento sessuale, l'assistenza alle vittime della tratta, le politiche per la loro emersione sociale assorbe circa 17,2 milioni che sono stati utilizzati, tra le altre cose anche per la gestione dei servizi connessi al numero verde anti tratta[521]. Una spesa complessiva di circa 0,11 milioni è stata sostenuta per lo svolgimento di un'indagine quali-quantitativa volta a stimare il fenomeno delle mutilazioni genitali in Italia, tramite un accordo di collaborazione con l'Università Bicocca. La lotta alle pratiche di mutilazione genitale è attuata anche attraverso un numero verde del Ministero dell'interno, che mette a disposizione un servizio di interpretariato, essendo tali pratiche diffuse soprattutto tra i neo-immigrati provenienti da paesi africani e medio orientali. Per garantire un servizio diretto di assistenza, prevenzione, e riabilitazione delle donne e delle bambine già sottoposte a tali pratiche, il Ministero della salute ha erogato specifiche risorse per la formazione del personale sanitario e di altre figure professionali che operano direttamente presso le comunità di immigrati dove il fenomeno è più frequente (0,5 milioni).

Sempre sul fronte della salute pubblica, sono state intraprese azioni ispirate ad una maggiore consapevolezza delle diversità di genere come le attività di sensibilizzazione finalizzate ad integrare strategie di genere nelle politiche nazionali antidroga (0,12 milioni).

Le politiche volte all'incentivazione dell'attività economica femminile sono, invece, perseguite **attingendo ai fondi gestiti interamente "extra-bilancio"** per i quali la quantificazione del contributo

[519] Il Dipartimento del tesoro del Ministero dell'economia e delle finanze, indica che circa 73 milioni stanziati sul capitolo 7175 sono direttamente impiegati per iniziative internazionali aventi una chiara finalità di genere. Ulteriori 267 milioni sarebbero invece da considerare sensibili, in quanto le politiche finanziate potrebbero avere impatti differenziati su uomini e donne pur non essendo esplicitamente finalizzate alla riduzione delle disuguaglianze. Per un ulteriore approfondimento sul ruolo della cooperazione italiana attraverso le banche e i fondi multilaterali di sviluppo si rinvia alla pagina del Dipartimento del Tesoro dedicata ai rapporti finanziari internazionali (cfr: http://www.dt.tesoro.it/it/attivita_istituzionali/rapporti_finanziari_internazionali/).

[520] Numero di pubblica utilità 1522

[521] Numero verde 800.290.290

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

statale non consente di stabilire l'importo effettivo delle risorse erogate ai beneficiari della spesa. Un esempio è il "Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese". Il Fondo ha ricevuto nel 2019 ulteriori 15,7 milioni dal Ministero dello sviluppo economico per incentivare l'imprenditorialità con una sezione speciale, gestita dal Dipartimento per le pari opportunità che è interamente dedicata alle imprese femminili e che costituisce uno strumento di incentivazione attraverso forme della garanzia diretta, cogaranzia e controgaranzia a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa (cfr. paragrafo 1.2).

Al miglioramento delle opportunità economiche e dei percorsi di carriera delle donne sono, infine, orientate spese per azioni tese ad abbattere alcuni pregiudizi culturali fortemente radicati nella società italiana che producono degli effetti distorsivi di genere. Nel 2019, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ha finanziato diverse attività svolte dalle università statali per incentivare l'iscrizione femminile ai corsi di laurea di ambito scientifico (circa 6 milioni). Diverse campagne di informazione e manifestazioni culturali sono state effettuate per sensibilizzare l'opinione pubblica in merito alle questioni relative alle pari opportunità e all'emancipazione femminile, anche attraverso la commemorazione di particolari figure della politica italiana come Nilde Iotti (0,1 milioni dal bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri) o alcune campagne di comunicazione e sensibilizzazione nelle scuole del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca. Per favorire la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro, il bilancio statale contribuisce con un fondo apposito all'attività dei consiglieri e delle consigliere di parità (17 mila euro nel 2019), mentre nell'ottica di un continuo affinamento delle attività di analisi e per le ricerche connesse al bilancio di genere è utilizzata un'apposita convenzione tra il Ministero dell'economia e delle finanze e l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale (36 mila euro). Infine, nell'ambito del Ministero dell'economia e delle finanze, il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria ha sottoscritto un protocollo di intesa con l'Associazione Susan G. Komen Italia, impegnata per la lotta ai tumori al seno. L'obiettivo di tale intesa è superare le diseguaglianze legate al genere e favorire l'*empowerment* delle donne, per una piena e più consapevole partecipazione alla vita economica e sociale del Paese. In alcuni casi, le misure approvate legislativamente o le attività inizialmente programmate dalle amministrazioni per promuovere le pari opportunità e le diseguaglianze di genere non hanno trovato attuazione a valere sulle risorse dell'esercizio finanziario 2019. I relativi capitoli e piani gestionali sono considerati neutrali in quanto le risorse stanziate all'inizio dell'esercizio non sono state impegnate per implementare le politiche in questione[522] (cfr. paragrafo 5.1).

Le spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere all'interno delle amministrazioni centrali sono destinate a iniziative per asili nido aziendali e centri estivi o per il doposcuola dei figli dei dipendenti e, in qualche caso, alla formazione per una cultura di genere o a interventi di adattamento infrastrutturale dei locali per meglio rispondere alle diverse esigenze di uomini e donne.

[522] Rientrano nella fattispecie sopra menzionata, le spese connesse all'incentivazione dell'imprenditoria femminile in agricoltura (capitolo 1401/30 "spese connesse alle attività dell'imprenditoria femminile in agricoltura" del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali); le spese della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la promozione a livello nazionale dello standard "Family Audit" (capitolo 2102/07 del Ministero dell'economia e delle finanze "somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei Ministri per le politiche di sostegno alla famiglia/ fondo politiche per la famiglia"); alcune spese per il Micronido dei dipendenti (capitolo 3462/22 "spese per il funzionamento del micronido" del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Quasi tutte le amministrazioni destinano una parte delle risorse stanziate per la gestione e il benessere del personale al funzionamento degli asili nido, per i centri estivi o per il doposcuola dei figli dei dipendenti. La spesa complessiva destinata a tali finalità è in aumento rispetto all'esercizio precedente (circa 16 milioni contro i 10 milioni del 2018). Talvolta, è la gestione stessa dei luoghi di lavoro tramite interventi infrastrutturali specifici ad essere informata ai principi di una maggiore attenzione alle esigenze di genere, come avviene nel 2019 per gli interventi effettuati sui servizi alloggiativi e igienici della Guardia di finanza (0,3 milioni di euro). Nel complesso, risultano ancora relativamente poco diffuse le spese di formazione specificamente programmate per diffondere una maggiore consapevolezza sulle tematiche di genere.

Anche se le amministrazioni hanno dimostrato di cogliere eventuali risvolti differenziati su uomini e donne insiti nei cambiamenti delle politiche finanziate, anche modificando la classificazione degli anni precedenti, va comunque ricordato che la riclassificazione da loro fornita non può che offrire una rappresentazione parziale degli interventi che si propongono di agire sui divari di genere o potrebbero farlo indirettamente. Infatti, diverse misure di regolamentazione introdotte in anni recenti non producono oneri in termini di bilancio pubblico (per esempio, le quote di genere nelle leggi elettorali, le norme sul femminicidio, etc.) mentre altre, che pure comportano una spesa del bilancio statale, non sono finanziate esclusivamente dallo Stato, ma anche da altre amministrazioni pubbliche nell'ambito della propria autonomia o tramite meccanismi di gestione extra-bilancio (a cui la spesa del bilancio contribuisce come dotazione iniziale o occasionale).

Gli interventi diretti alla riduzione delle diseguaglianze di genere si concentrano prevalentemente in tre missioni del bilancio statale.

L'articolazione del bilancio statale per missioni e programmi, consente di inquadrare l'importanza degli interventi tesi alla riduzione delle diseguaglianze di genere nell'ambito dei diversi obiettivi strategici perseguiti con la spesa pubblica. Le spese con una caratterizzazione di genere sono fortemente concentrate in tre Missioni: "**Diritti sociali, politiche sociali e famiglia**" (1,42 miliardi in termini di impegni); "**L'Italia in Europa e nel mondo**" (0,12 miliardi); "**Politiche previdenziali**" (0,59 miliardi) (Figura 5.2.2).

La Missione "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" è, anche nel 2019, la prima in termini di risorse impegnate e pagate per attuare misure finalizzate alla riduzione di divari di genere con un incremento di circa 3,6 milioni di risorse impegnate rispetto all'anno precedente. Il Programma "*Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva*", in particolare, registra un incremento nelle somme destinate al sostegno ai familiari delle persone con handicap, a fronte di una diminuzione delle spese per gli assegni per la maternità e la paternità. Nella stessa Missione, trovano collocazione ulteriori trasferimenti alla Presidenza del Consiglio dei Ministri. In particolare, il Programma "*Protezione sociale per particolari categorie*" del Ministero dell'economia e delle finanze contribuisce alle politiche della Presidenza del Consiglio in tema di contrasto alla violenza di genere, finanziamento dei centri antiviolenza e delle case rifugio (Azione "Politiche per le pari opportunità"); politiche nazionali antidroga (Azione "Lotta alle dipendenze") e quelle per il sostegno ai *caregiver* (Azione "Politiche per la famiglia").

La Missione "Politiche previdenziali" è la seconda in termini di risorse classificate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (591 milioni di impegni, in linea con il 2018) poiché vi sono collocate le risorse relative alla tutela previdenziale obbligatoria della maternità del Programma "*Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali*".

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

La Missione "L'Italia in Europa e nel mondo" vede una diminuzione nelle risorse destinate alla riduzione dei divari di genere rispetto al 2018 (circa 116 milioni in termini di impegni, ovvero 47 in meno rispetto all'esercizio precedente). Diminuiscono, in particolare, gli impegni per la promozione delle pari opportunità tramite i Fondi multilaterali di sviluppo del Ministero dell'economia e delle finanze, nell'ambito del Programma di bilancio "*Politica economica e finanziaria in ambito internazionale*". Sempre nella stessa Missione, il Programma "*Cooperazione allo sviluppo*" del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale registra, invece, un incremento della spesa impegnata per questa finalità, svolta tramite l'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo, tramite 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*[523]. Sempre nella stessa missione, a partire dal programma "*Promozione della pace e sicurezza internazionale*" il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale gestisce direttamente le attività connesse alla predisposizione e attuazione del terzo piano di azione in ottemperanza della risoluzione n. 1325 del Consiglio di Sicurezza dell'ONU sulle donne, la pace e la sicurezza. [524]

Per la Missione "Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei Ministri" rilevano soprattutto le risorse destinate al funzionamento dell'asilo nido per i figli dei dipendenti dell'amministrazione, le iniziative di conciliazione vita-lavoro e le attività connesse alle celebrazioni in onore di Nilde Iotti.

Nell'ambito della Missione "Istruzione scolastica", che nei precedenti esercizi non risultava associata ad alcuna misura direttamente connessa alla riduzione delle diseguaglianze di genere, trovano spazio, a partire dal 2019, le progettazioni per i nuovi poli per l'infanzia (4,5 milioni di euro, in termini di impegni), nonché alcuni interventi di sensibilizzazione per promuovere la parità di genere e la cultura del rispetto (0,2 milioni di euro, in termini di impegni). Nella stessa missione, ulteriori progetti sono attuati nell'ambito del Piano Nazionale per la prevenzione dei fenomeni di violenza domestica. La Missione "Istruzione universitaria e formazione post-universitaria" ha realizzato, invece, spese per incentivare le studentesse a specializzarsi nelle discipline scientifiche (6 milioni di euro, in termini di impegni).

Ulteriori missioni del bilancio dello Stato che contengono risorse per l'implementazione di politiche settoriali finalizzate alla riduzione delle disuguaglianze di genere, ma per importi ben più limitati, sono:

- "Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali", per i rimborsi effettuati dal Ministero dell'interno a beneficio dei comuni e delle province per gli assegni di maternità relativi ai segretari comunali e provinciali;
- "Difesa e sicurezza del territorio", per quanto attiene all'organizzazione ed il funzionamento di asili nido, centri estivi e altre misure di conciliazione destinate ai militari e ai Carabinieri;
- "Giustizia", per quanto attiene all'organizzazione ed al funzionamento di asili nido e altri servizi per le detenute e i loro figli, nonché le misure di conciliazione predisposte a beneficio dei dipendenti dell'amministrazione penitenziaria. Sono altresì previsti corsi di formazione per la promozione della cultura di genere all'interno dell'Amministrazione;

[523] Per una disamina più puntuale sui progetti cfr. paragrafo 5.4.2.

[524] La Risoluzione 1325 su "Donne, Pace e Sicurezza", approvata dal Consiglio di Sicurezza dell'ONU il 31 ottobre del 2000, è la prima in assoluto che menziona esplicitamente l'impatto della guerra sulle donne ed il contributo delle stesse nella risoluzione dei conflitti per una pace durevole.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

- "Ordine pubblico e sicurezza", per interventi finanziati dal Ministero dell'interno per la prevenzione delle pratiche di mutilazione genitale femminile anche tramite attivazione di un numero verde e di un servizio di interpretariato. Sono inoltre previste misure di conciliazione destinate ai Corpi di Polizia, nonché percorsi formativi per il contrasto del fenomeno del c.d. "*under reporting*" e della "vittimizzazione secondaria". A partire dalla stessa missione, inoltre, alcune spese del Ministero dell'economia e delle finanze sono destinate all'ammodernamento dei locali della Guardia di Finanza, tesi al rifacimento dei servizi igienici e all'ampliamento, in particolare, di quelli riservati al personale militare femminile;
- "Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente", per la predisposizione di misure di conciliazione per l'Arma dei Carabinieri, in particolare per i centri estivi e per il rimborso delle rette degli asili nido;
- "Tutela della salute", per le somme trasferite dal Ministero della salute alle regioni e alle province autonome per la realizzazione di attività di prevenzione, assistenza e riabilitazione in relazione alle pratiche di mutilazione genitale femminile;
- "Politiche per il lavoro", per le attività dei consiglieri di parità[525] 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;
- "Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche", per le misure di conciliazione riservate ai dipendenti di varie amministrazioni;

Alcuni di questi interventi sono descritti nel paragrafo 5.3.3, in relazione alle informazioni fornite dalle amministrazioni che li gestiscono (cfr. anche Appendice II).

In termini di categorie economiche della spesa, i trasferimenti ad altri soggetti pubblici continuano a rappresentare la parte largamente preponderante delle spese considerate come mirate alla riduzione dei divari di genere. Si tratta soprattutto di trasferimenti agli enti previdenziali, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e a organizzazioni internazionali.

La spesa del bilancio dello Stato finalizzata a ridurre i divari di genere è costituita principalmente da trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche (circa 94 per cento in termini di impegni) operanti sia in Italia che all'estero. Le amministrazioni pubbliche a cui vengono trasferite le risorse, come già menzionato, sono principalmente gli enti di previdenza (circa il 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 per cento) (Figura 5.2.3).

Una parte della spesa si realizza tuttavia tramite acquisizioni di attività finanziarie (3 per cento circa), trattandosi di oneri derivanti dalla partecipazione italiana a banche, fondi e organismi internazionali. Una quota è rappresentata anche da contributi agli investimenti di imprese (1 per cento circa), destinati al Fondo extra-bilancio di garanzia per le piccole e medie imprese – sezione speciale del Dipartimento per le Pari Opportunità. I consumi intermedi, 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 2 per cento delle risorse che hanno una finalità di genere. Si segnala che le spese mirate a ridurre i divari di genere come gli asili nido e i centri estivi per i figli dei dipendenti sono redditi in natura, mentre quelle per l'attuazione del piano di azione delle Nazioni Unite sulle donne, la pace e la sicurezza costituisce, contabilmente, un trasferimento all'estero. (Figura 5.2.4).

[525] La figura dei Consiglieri di parità è regolamentata dal decreto legislativo n. 198 del 2006 e successive modificazioni.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

La quota di spesa considerata come mirata alla riduzione di diseguaglianze di genere tende a rimanere relativamente stabile nella maggior parte di Ministeri

Escludendo le spese per il personale, per tutte le amministrazioni, le spese neutrali al genere rappresentano la parte più importante delle risorse gestite (Figura 5.2.5) e le spese destinate a ridurre le asimmetrie di genere rappresentano una quota esigua delle risorse impegnate e pagate dai vari Ministeri (meno del 2 per cento). L'unica eccezione è rappresentata dal **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, per il quale le spese neutrali rappresentano meno del due per cento del totale, al pari di quelle destinate a ridurre le diseguaglianze di genere, mentre circa il **97 per cento degli impegni rappresenta una spesa che è considerata come sensibile.**

Nonostante, come detto, le spese del Ministero del lavoro e delle politiche sociali siano solo in minima parte destinati esplicitamente alla riduzione delle diseguaglianze (meno di 2 miliardi), queste rappresentano comunque la parte più consistente delle spese statali complessive con la stessa finalità (circa l'89 per cento delle spese destinate a ridurre le diseguaglianze). Le spese con la stessa classificazione trovano collocazione, in misura ben inferiore, anche nello stato di previsione degli altri ministeri, in particolare il Ministero dell'economia e delle finanze (0,14 miliardi, pari al 6 per cento delle spese con finalità di genere); il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (circa 45 milioni per un valore corrispondente al 2 per cento del totale) e il Ministero dello sviluppo economico (15 milioni, ovvero 0,7 per cento del totale) e (Figura 5.2.6).

I Ministeri che registrano un incremento delle spese classificate come destinate a ridurre le disuguaglianze di genere tra 2018 e 2019 sono il Lavoro e le politiche sociali, lo Sviluppo economico, gli Affari esteri e la cooperazione internazionale, l'Interno e la Difesa. Le altre amministrazioni riflettono per lo più una sostanziale stabilità di questa tipologia di spese, che risultano lievemente in calo solo per il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

Per il Lavoro e le politiche sociali, l'incremento del 2019 riguarda in particolare le somme impegnate per il supporto alle famiglie che affrontano problematiche relative ad handicap. Lo stesso Ministero gestisce, inoltre, i trasferimenti agli enti previdenziali per assegni di maternità, la cui spesa complessiva è tuttavia in calo nell'ultimo anno. Allo stesso Ministero afferiscono, inoltre, il fondo per i consiglieri di parità, nonché gli oneri per il sostegno alle donne vittime di violenza di genere.

Per il Ministero dello sviluppo economico, l'incremento rispetto all'esercizio passato (3 milioni circa) deriva principalmente dall'incremento degli impegni a valere sulla sezione speciale del Fondo di Garanzia "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari opportunità[526]"

Per il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale si tratta di un incremento (circa 8 milioni) che è connesso all'aumento delle spese che sono, invece, orientate all'ambito internazionale attraverso i trasferimenti all'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) e ad attività gestiste direttamente in coordinamento con le Nazioni Unite (circa 6 milioni in più in termini di impegni).

Il Ministero dell'Interno rafforza nel 2019 l'impegno profuso per contrastare la violenza di genere finanziando azioni specifiche volte ad affrontare il fenomeno del c.d. "under reporting" e della "vittimizzazione secondaria"(con un incremento, rispetto all'anno precedente, di 0,7 milioni in termini di impegni classificati come diretti a ridurre le disuguaglianze di genere).

[526] Pur essendo collocata nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico, la gestione e la rendicontazione del fondo spetta alla Presidenza del consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Per la Difesa, gli aumenti rispetto al 2018 riguardano l'insieme delle misure di conciliazione vita lavoro per il personale militare, in particolare attraverso la predisposizione di asili nido per i figli dei dipendenti (+6,3 milioni in termini di impegni).

Oltre alle misure di conciliazione per i dipendenti, la parte prevalente delle risorse destinate a ridurre le diseguaglianze di genere del Ministero dell'economia e delle finanze sono i trasferimenti ai già menzionati fondi ed organismi internazionali e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'implementazione di politiche per le pari opportunità e per il sostegno alle famiglie. Per quanto riguarda i trasferimenti agli organismi internazionali, in particolare, gli impegni del 2019 che più direttamente sono sostenuti per attività di promozione delle pari opportunità e di lotta alle diseguaglianze si riduce di circa 0,3 milioni rispetto al 2018.

Per le altre amministrazioni, che sono responsabili per meno dell'uno 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. 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), e della lotta alla violenza di genere anche attraverso specifici percorsi formativi e di addestramento (Ministero dell'interno).

Anche le spese classificate come sensibili al genere sono in gran parte costituite da trasferimenti ad altre amministrazioni pubbliche per il finanziamento di contributi monetari a individui (e in misura inferiore a imprese) nell'ambito delle politiche di previdenza e assistenza e per il lavoro. Sono individuate sensibili anche spese nell'ambito della fornitura di servizi di istruzione, di accoglienza degli immigrati e richiedenti asilo e della giustizia.

Al netto delle spese del personale, le spese classificate come sensibili al genere assorbono, in termini di impegni, 118,7 miliardi di euro nel 2019, un valore inferiore di 25,3 miliardi rispetto all'esercizio precedente (-17 per cento circa). Questa flessione riflette in buona parte l'adeguamento delle amministrazioni ai nuovi criteri di classificazione indicati nelle linee guida, in base ai quali, diverse spese prima considerate sensibili sono ricomprese, nel 2019, tra quelle riferite al personale dell'amministrazione e quindi analizzate a parte.

Ulteriori rettifiche, rispetto al 2018 sono state apportate per recepire una diversa finalizzazione della spesa o come frutto di una riconsiderazione dei relativi impatti di genere alla luce delle nuove informazioni delle amministrazioni: circa 260 milioni di spese considerate sensibili nel 2018, sono infatti state classificate come neutrali nell'ultimo esercizio, 2,7 milioni di euro riguardano capitoli di bilancio che hanno cambiato classificazione da sensibili a diretti a ridurre le diseguaglianze di genere e 3,7 milioni di euro da neutrali a sensibili.

Escludendo le spese per il personale, nel 2019 i trasferimenti correnti alle amministrazioni pubbliche rappresentano la parte maggioritaria delle spese che sono state considerate sensibili al genere (114,2 miliardi in termini di impegni, ovvero il 96 per cento sul totale). Sempre tra le spese sensibili vi sono trasferimenti correnti a famiglie e istituzioni sociali private (circa 2,2 miliardi, pari al 2 per cento) e consumi intermedi (1,4 miliardi di spese classificabili come sensibili, ovvero poco più di 1 per cento). Le altre categorie economiche, nel complesso, rappresentano circa 0,9 miliardi di euro. (Figura 5.2.7).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Le spese sensibili al genere costituiscono una quota non irrilevante per molti Ministeri. A parte il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di cui si è già detto, le spese sensibili sono particolarmente rilevanti anche per il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (circa il 21 per cento delle spese totali del Ministero, sempre al netto delle spese per il personale, e molto di più considerando anche il personale scolastico) e Ministero dell'interno (10 per cento).

Come nell'esercizio 2018, le spese sensibili al genere ricadono principalmente nelle Missioni "Politiche previdenziali" (per il 61 per cento in termini di impegni), "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" (28 per cento), "Politiche per il lavoro" (6 per cento). La parte rimanente delle spese sensibili (5 per cento circa) è distribuita su una pluralità di missioni ognuna delle caratterizza solo una piccola frazione di questa tipologia di spese (Figura 5.2.8).

Tra le spese sensibili della Missione "Politiche previdenziali", quelle collocate nel Programma "*Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali*" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, riguardano, principalmente, il sostegno statale alle gestioni previdenziali del settore pubblico e privato (circa 50,3 miliardi di impegni); le agevolazioni contributive, sotto contribuzioni ed esoneri, riservati principalmente alle assunzioni a tempo indeterminato (11,9 miliardi) e all'occupazione nei territori svantaggiati (circa 2,8 miliardi). Nello stesso programma sono considerate sensibili al genere anche risorse destinate a consentire prepensionamenti (5,2 miliardi). Tra queste spese rientrano quelle per il trattamento pensionistico a coloro che hanno almeno 62 anni di età e 38 anni di contributi (cosiddetta "quota 100") e l'"opzione donna". Quest'ultima misura (quasi un miliardo di euro in termini di impegni), pur essendo destinata unicamente alle donne, non è stata considerata come diretta a ridurre le disuguaglianze di genere ma necessiterebbe di una specifica valutazione d'impatto come argomentato nel paragrafo 1.4[527].

Per la Missione "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia", la quota più significativa delle spese sensibili al genere (circa 33,9 miliardi di impegni) 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*", di cui circa 18,8 miliardi sono relativi alla copertura di assegni vari agli invalidi civili, ai ciechi e ai sordomuti; 3,9 miliardi riguardano il reddito di cittadinanza; 5 miliardi sono destinati agli assegni e alle pensioni sociali (in linea con il dato 2018) e un miliardo è impegnato per il assegno mensile destinato alle famiglie per ogni figlio nato (bonus bebè)[528]. Ulteriori 0,4 miliardi di euro sono stati impegnati per attività finanziate a partire dal Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale[529] .

La Missione "Politiche per il lavoro" è considerata, per il 96 per cento degli impegni come sensibile al genere. Le spese sensibili comprendono politiche passive e incentivi all'occupazione (6,3 miliardi di euro), in particolare per gli oneri derivanti dai trattamenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro e per le risorse impegnate a valere sul Fondo sociale per l'occupazione e la formazione[530].

Ulteriori spese classificate come sensibili sono quelle connesse ai servizi individuali erogati dall'amministrazione nell'ambito della missione "Istruzione scolastica" (2,4 miliardi di spese

[527] La classificazione proposta è la stessa anche negli esercizi 2018 e 2017, mentre per l'esercizio 2016 queste spese erano state classificate come dirette a ridurre le disuguaglianze di genere. Per ulteriori informazioni si rinvia alla relazione al Parlamento sul bilancio di genere per il consuntivo 2016 (http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/2016/)

[528] Capitolo 3543 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

[529] Capitolo 3550 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

[530] Capitolo 2230 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

sensibili); della missione "Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti" (circa 1,9 miliardi), per quel che riguarda, in particolare, i servizi di accoglienza e gestione dei richiedenti asilo; della Missione "Giustizia" (0,2 miliardi) in relazione, tra le altre cose, alle attività formative, culturali, sportive e ricreative destinati ai detenuti.

La parte residuale delle spese sensibili sono principalmente collocate in 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.

Alla luce delle analisi svolte, diverse missioni del bilancio dello Stato risultano sostanzialmente prive di effetti diretti o indiretti sul genere e la relativa spesa è considerata neutrale. Si tratta in particolare delle Missioni "Debito pubblico" che comprende i programmi relativi al rimborso del debito statale e agli oneri per il servizio dello stesso"; "Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di governo e dello Stato sul territorio"; "Energia e diversificazione delle fonti energetiche"; "Regolazione dei mercati"; "Infrastrutture pubbliche e logistica"; "Comunicazioni"; "Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo"; "Casa e assetto urbanistico"; "Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali e paesaggistici"; "Sviluppo e riequilibrio territoriale"; "Turismo"; "Infrastrutture pubbliche e logistica". Le stesse missioni sono state considerate dalle amministrazioni interamente neutrali, anche nell'esercizio precedente.

Tale circostanza sembra **riflettere una difficoltà a effettuare analisi relative al contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) in cui gli interventi di spesa vengono attuati** o il servizio pubblico fornito e a sottovalutare il fatto che tale contesto potrebbe essere caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli. Non sembra essere, per esempio, considerata la possibilità che anche la spese per la realizzazione di specifici progetti infrastrutturali possano avere una dimensione di genere e che uomini e donne potrebbero non automaticamente e in egual misura beneficiare dello sviluppo di nuove opere pubbliche, anche sulla base dei dettagli attuativi, delle modalità di realizzazione e dalla rinuncia a finanziare altri progetti pubblici[531].

Una parte significativa del fattore produttivo rappresentato dal personale delle amministrazioni appare associabile ad attività classificate come sensibili al genere.

Le spese per il personale dei programmi del bilancio sono considerate separatamente come un fattore di produzione delle politiche statali. L'analisi secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale cerca di tenere conto delle finalità dell'intervento statale a cui contribuiscono i lavoratori e le lavoratrici sulla base della caratterizzazione del programma di spesa in cui svolgono il proprio lavoro.

L'importo complessivo delle spese per il personale ammonta, nel 2019, a circa 102,9 miliardi (in termini di impegni). Queste spese sono state ripartite per ogni programma nei tre codici di riclassificazione per genere, in relazione alla quota della spesa del programma che può essere considerata neutrale, sensibile o diretta a ridurre le disuguaglianze di genere (cfr. paragrafo 5.1).

[531] Un numero crescente di attori rilevanti per il finanziamento di progetti infrastrutturali (come le banche internazionali di sviluppo, pubbliche e private) sottolineano la necessità e le opportunità che derivano dall'integrazione della dimensione del genere nella progettazione, realizzazione e monitoraggio delle infrastrutture e hanno predisposto apposite linee guida o protocolli. Cfr Riquadro V.II.I della Relazione al Parlamento per il bilancio di genere 2018.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Sulla base di tale approccio, 0,2 miliardi di spese per il personale (pari a 0,22 per cento del totale degli impegni) sono attribuibili ad attività connesse ad una specifica finalità di genere; le spese per il personale connesse ad attività neutrali rispetto al genere assorbono 56,2 miliardi (circa il 54,6 per cento degli impegni), mentre 46,5 miliardi di euro (circa il 45,2 per cento del totale), sono associabili ad attività classificate come sensibili al genere.

L'incidenza delle spese sensibili al genere risulta quindi essere maggiore laddove si consideri separatamente la spesa per il personale. Questo risultato dipende in gran parte dal peso finanziario delle risorse destinate al personale scolastico. La quota delle spese del Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca sul complesso delle spese considerate sensibili al genere (al lordo delle spese per il personale dei diversi programmi) cresce in modo sostanziale, passando dal 3 al 30 per cento. (Figura 5.2.13)

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 5.2.1 Spese del bilancio Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2019. Miliardi di euro e percentuale.

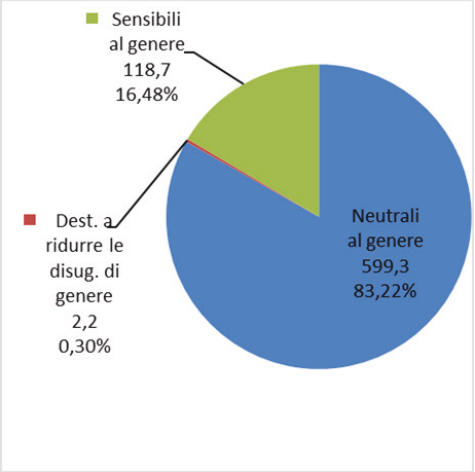


Figura 5.2.2 Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Missione. Impegnato a rendiconto 2019. Miliardi di euro e percentuale.

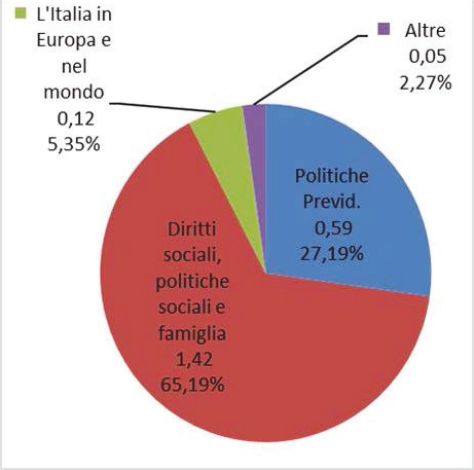


Figura 5.2.3 Trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche destinati a ridurre le diseguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio). Impegnato a rendiconto 2019. Miliardi di euro e percentuale.

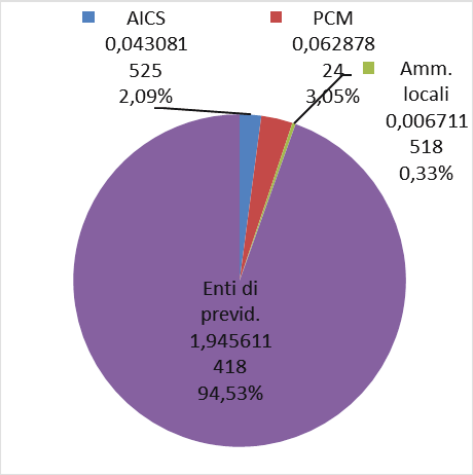
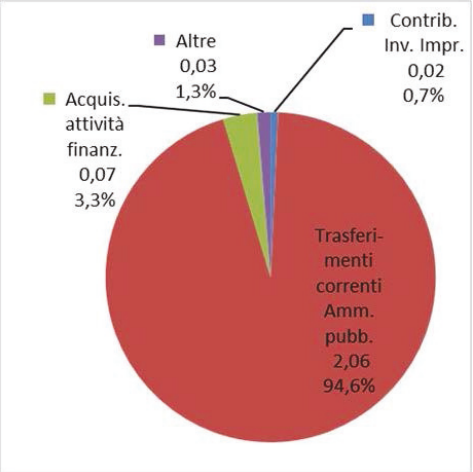


Figura 5.2.4 Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2019. Miliardi di euro e percentuale.



Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 5.2.5 Impegnato a rendiconto 2019 (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero e classificazione di genere.

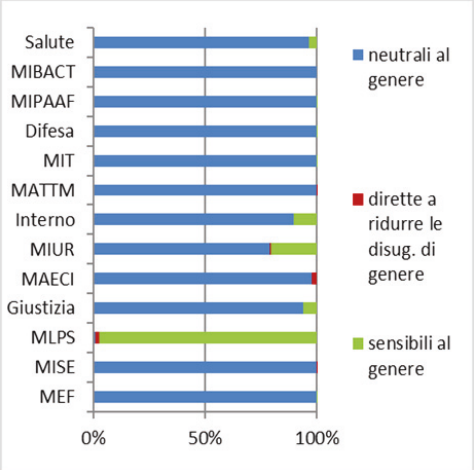


Figura 5.2.6 Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2019. Miliardi di euro e percentuale.

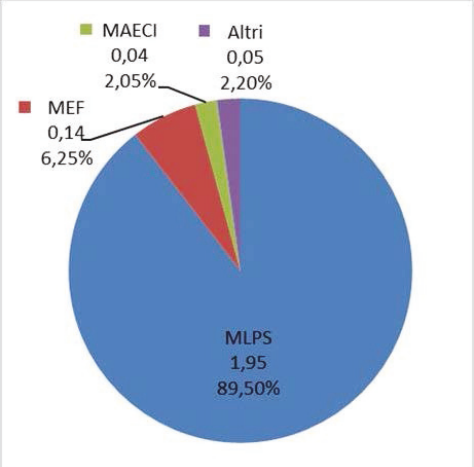


Figura 5.2.7 Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2019. Miliardi di euro e percentuale.

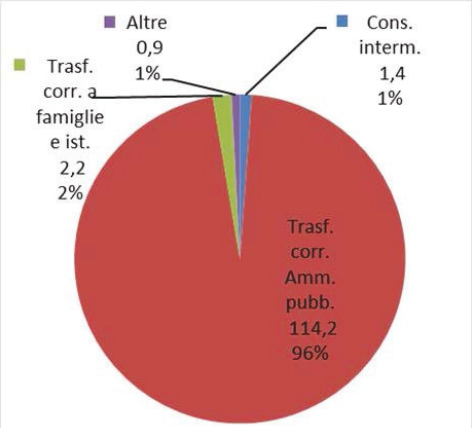
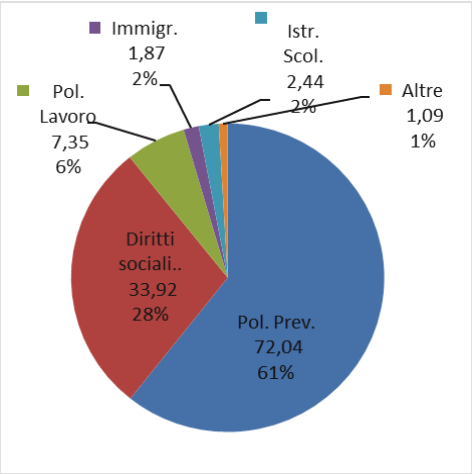


Figura 5.2.8 Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per missione. Impegnato a rendiconto 2019. Miliardi di euro e percentuale.



Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 5.2.9 Spese neutrali al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per titolo. Impegnato a rendiconto 2019. Miliardi di euro e percentuale.

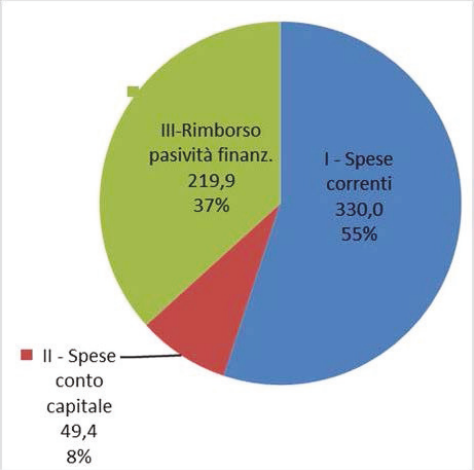


Figura 5.2.10 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio. Impegnato a rendiconto 2019. Miliardi di euro e percentuale.

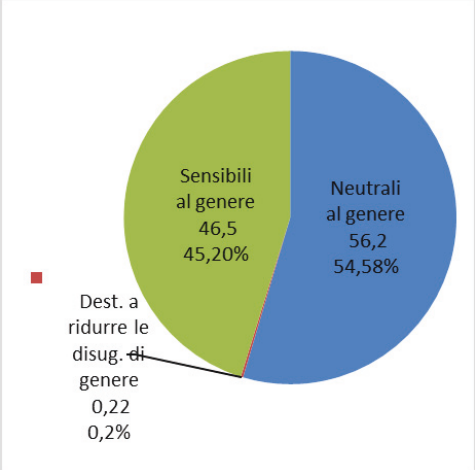


Figura 5.2.11 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2019.

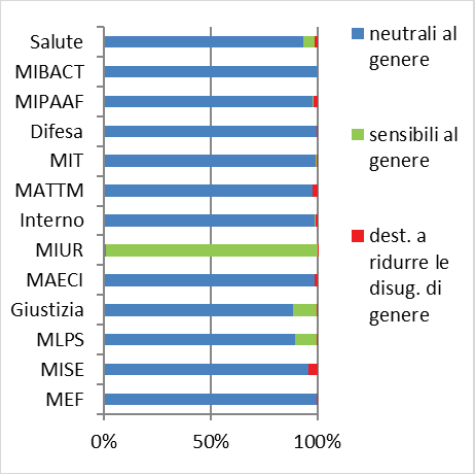


Figura 5.2.12 Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (comprese le spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2019. Miliardi di euro e percentuale.

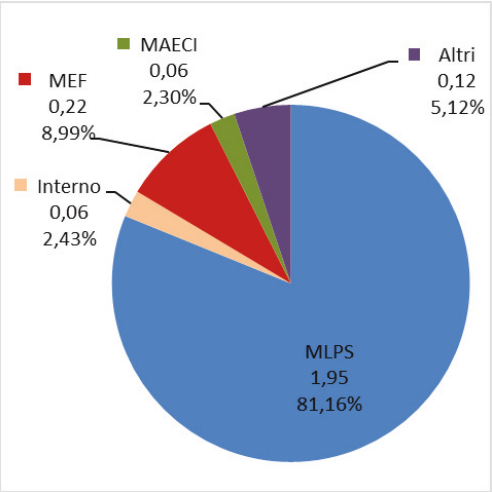
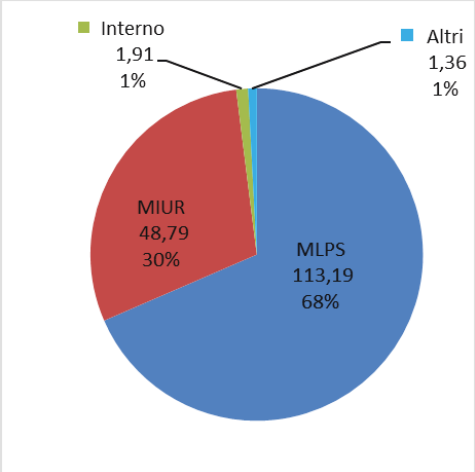


Figura 5.2.13 Spese sensibili al genere (comprese le spese per il personale dei

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2019. Miliardi di euro e percentuale.



Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.2.1 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere. Esercizio 2019. 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	627.691,6	*81,9*	599.347,3	*83,2*	653.504,7	*81,8*	602.737,0	*82,8*
1	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	2.244,2	*0,3*	2.173,8	*0,3*	2.247,9	*0,3*	2.191,7	*0,3*
2	Sensibili al genere	136.672,6	*17,8*	118.713,3	*16,5*	143.473,0	*18,0*	123.268,5	*16,9*
Totale spese		766.608,4	*100,0*	720.234,4	*100,0*	799.225,5	*100,0*	728.197,2	*100,0*

Tavola 5.2.2 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2018 e 2019. Milioni di euro e percentuali.

Codice	Voci delle classificazione	2018		2019	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
0	Neutrali rispetto al genere	584.855,1	*79,99*	599.347,3	*83,22*
1	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	2.258,7	*0,31*	2.173,8	*0,30*
2	Sensibili al genere	144.009,8	*19,70*	118.713,3	*16,48*
Totale spese		731.123,6	*100,00*	720.234,4	*100,00*

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.2.3 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per categoria economica. Impegnato a rendiconto 2019. 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	49,9	15,9	0,3	66,1
02	CONSUMI INTERMEDI	11.162,9	5,0	1.368,7	12.536,6
03	IMPOSTE PAGATE SULLA PRODUZIONE	0,2	-	-	0,2
04	TRASFERIMENTI CORRENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	138.773,3	2.058,3	114.214,7	255.046,2
05	TRASFERIMENTI CORRENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	13.165,0	0,8	2.184,1	15.349,9
06	TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE	8.078,7	-	528,6	8.607,3
07	TRASFERIMENTI CORRENTI A ESTERO	1.607,4	1,0	-	1.608,4
08	RISORSE PROPRIE UNIONE EUROPEA	17.763,4	-	-	17.763,4
09	INTERESSI PASSIVI E REDDITI DA CAPITALE	68.371,8	-	-	68.371,8
10	POSTE CORRETTIVE E COMPENSATIVE	69.407,0	-	1,3	69.408,3
11	AMMORTAMENTI	468,8	-	-	468,8
12	ALTRE USCITE CORRENTI	1.196,4	-	132,5	1.328,9
21	INVESTIMENTI FISSI LORDI E ACQUISTI DI TERRENI	6.218,6	4,7	16,1	6.239,5
22	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	21.666,0	-	-	21.666,0
23	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD IMPRESE	11.163,0	15,8	-	11.178,7
24	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	392,3	-	0,4	392,7
25	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A ESTERO	341,2	-	-	341,2
26	ALTRI TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE	5.797,9	-	-	5.797,9
31	ACQUISIZIONI DI ATTIVITA' FINANZIARIE	3.832,3	72,3	266,7	4.171,2
61	RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	219.891,1	-	-	219.891,1
Totale complessivo		599.347,3	2.173,8	118.713,3	720.234,4

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.2.4 Spese neutrali rispetto al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per titolo e categoria economica. Esercizio 2019. Milioni di euro e percentuali.

Titolo	Codice Categoria Economica	Categoria Economica	Stanziamento definitivo di competenza		Impegnato a Rendiconto		Stanziamento definitivo di cassa		Somma di Totale Pagato	
			Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%	Miloni di euro	%
TITOLO I - SPESE CORRENTI	01	REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	56,3	*0,0*	49,9	*0,0*	70,8	*0,0*	42,3	*0,0*
	02	CONSUMI INTERMEDI	12.788,1	*2,0*	11.162,9	*1,9*	14.496,3	*2,2*	12.264,0	*2,0*
	03	IMPOSTE PAGATE SULLA PRODUZIONE	0,4	*0,0*	0,2	*0,0*	0,4	*0,0*	0,2	*0,0*
	04	TRASFERIMENTI CORRENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	139.265,1	*22,2*	138.773,3	*23,2*	155.232,7	*23,8*	150.036,9	*24,9*
	05	TRASFERIMENTI CORRENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	13.707,6	*2,2*	13.165,0	*2,2*	14.602,9	*2,2*	13.203,1	*2,2*
	06	TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE	8.501,5	*1,4*	8.078,7	*1,3*	9.176,0	*1,4*	8.371,9	*1,4*
	07	TRASFERIMENTI CORRENTI A ESTERO	1.701,4	*0,3*	1.607,4	*0,3*	1.698,0	*0,3*	1.610,4	*0,3*
	08	RISORSE PROPRIE UNIONE EUROPEA	18.135,0	*2,9*	17.763,4	*3,0*	18.135,0	*2,8*	17.763,4	*2,9*
	09	INTERESSI PASSIVI E REDDITI DA CAPITALE	76.976,3	*12,3*	68.371,8	*11,4*	77.146,4	*11,8*	68.542,7	*11,4*
	10	POSTE CORRETTIVE E COMPENSATIVE	72.825,6	*11,6*	69.407,0	*11,6*	73.139,5	*11,2*	71.308,1	*11,8*
	11	AMMORTAMENTI	1.192,8	*0,2*	468,8	*0,1*	1.192,8	*0,2*	468,8	*0,1*
	12	ALTRE USCITE CORRENTI	2.069,5	*0,3*	1.196,4	*0,2*	3.583,0	*0,5*	1.046,1	*0,2*
TITOLO I - Totale			347.219,5	*55,3*	330.044,7	*55,1*	368.473,8	*56,4*	344.657,9	*57,2*

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.4 Spese neutrali rispetto al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per titolo e categoria economica. Esercizio 2019. Milioni di euro e percentuali.

Titolo	Codice Categoria Economica	Categoria Economica	Stanziamento definitivo di competenza		Impegnato a Rendiconto		Stanziamento definitivo di cassa		Somma di Totale Pagato	
			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	6.853,5	*1,1*	6.218,6	*1,0*	8.335,3	*1,3*	4.984,8	*0,8*
	22	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	21.985,1	*3,5*	21.666,0	*3,6*	20.347,4	*3,1*	12.794,5	*2,1*
	23	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI AD IMPRESE	11.954,2	*1,9*	11.163,0	*1,9*	14.722,8	*2,3*	11.973,3	*2,0*
	24	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A FAMIGLIE E ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE	393,1	*0,1*	392,3	*0,1*	391,8	*0,1*	351,0	*0,1*
	25	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI A ESTERO	363,6	*0,1*	341,2	*0,1*	565,5	*0,1*	541,6	*0,1*
	26	ALTRI TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE	6.108,8	*1,0*	5.797,9	*1,0*	7.037,2	*1,1*	4.147,3	*0,7*
	31	ACQUISIZIONI DI ATTIVITA' FINANZIARIE	3.854,9	*0,6*	3.832,3	*0,6*	4.458,8	*0,7*	3.638,6	*0,6*
TITOLO II - Totale			51.513,1	*8,2*	49.411,4	*8,2*	55.859,1	*8,5*	38.431,0	*6,4*
Totale spese finali al netto del TITOLO III			398.732,7	*63,5*	379.456,1	*63,3*	424.332,8	*64,9*	383.088,9	*63,6*
TITOLO III - RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	61	RIMBORSO PASSIVITA' FINANZIARIE	228.958,9	*36,5*	219.891,1	*36,7*	229.171,8	*35,1*	219.648,1	*36,4*
Totale complessivo			627.691,6	*100,0*	599.347,3	*100,0*	653.504,7	*100,0*	602.737,0	*100,0*

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.2.5 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Codice Missione	Descrizione Missione	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spesa missione
1	Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei ministri	2.362,6	0,3	-	2.362,9
2	Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	215,7	-	-	215,7
3	Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	122.760,4	0,2	0,7	122.761,3
4	L'Italia in Europa e nel mondo	22.514,8	116,4	266,7	22.897,8
5	Difesa e sicurezza del territorio	4.141,9	13,5	-	4.155,4
6	Giustizia	2.533,7	1,0	152,4	2.687,1
7	Ordine pubblico e sicurezza	2.833,8	5,1	4,1	2.843,0
8	Soccorso civile	6.523,8	-	0,2	6.523,9
9	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	806,2	-	0,3	806,5
10	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	576,4	-	-	576,4
11	Competitivita' e sviluppo delle imprese	23.355,5	15,8	-	23.371,2
12	Regolazione dei mercati	18,0	-	-	18,0
13	Diritto alla mobilita' e sviluppo dei sistemi di trasporto	11.585,6	-	-	11.585,6
14	Infrastrutture pubbliche e logistica	3.645,4	-	-	3.645,4
15	Comunicazioni	674,3	-	-	674,3
16	Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	256,6	-	-	256,6
17	Ricerca e innovazione	3.568,6	-	50,4	3.619,0
18	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	928,0	0,2	-	928,1
19	Casa e assetto urbanistico	472,6	-	-	472,6
20	Tutela della salute	1.284,9	0,5	9,3	1.294,6
21	Tutela e valorizzazione dei beni e attivita' culturali e paesaggistici	1.973,4	-	-	1.973,4

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.5 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione. Impegnato a rendiconto 2019. 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
22	Istruzione scolastica	1.127,8	4,7	2.435,9	3.568,4
23	Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	7.400,5	6,0	566,6	7.973,1
24	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	1.240,5	1.417,1	33.924,4	36.582,0
25	Politiche previdenziali	596,3	591,0	72.038,0	73.225,4
26	Politiche per il lavoro	298,9	0,0	7.350,6	7.649,5
27	Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	1.478,2	-	1.874,5	3.352,7
28	Sviluppo e riequilibrio territoriale	6.993,2	-	-	6.993,2
29	Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	81.450,5	0,2	-	81.450,7
30	Giovani e sport	863,0	0,1	39,0	902,1
31	Turismo	41,7	-	-	41,7
32	Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	1.762,2	1,8	0,3	1.764,2
33	Fondi da ripartire	180,0	-	-	180,0
34	Debito pubblico	282.882,4	-	-	282.882,4
Totale complessivo		599.347,3	2.173,8	118.713,3	720.234,4

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
001 Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei ministri	001 Organi costituzionali	1.742,1	-	-	1.742,1
	003 Presidenza del Consiglio dei Ministri	620,5	0,3	-	620,7
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	215,7	-	-	215,7
003 Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	001 Erogazioni a Enti territoriali per interventi di settore	2.940,3	-	-	2.940,3
	005 Compartecipazione e regolazioni contabili ed altri trasferimenti alle autonomie speciali	28.224,1	-	-	28.224,1
	006 Concorso dello Stato al finanziamento della spesa sanitaria	76.299,3	-	-	76.299,3
	007 Rapporti finanziari con Enti territoriali	1.856,8	-	-	1.856,8
	008 Gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali	2,3	0,2	0,7	3,2
	009 Interventi e cooperazione istituzionale nei confronti delle autonomie locali	149,2	-	-	149,2
	010 Elaborazione, quantificazione e assegnazione delle risorse finanziarie da attribuire agli enti locali	13.288,4	-	-	13.288,4

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2019. 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	3,2	-	-	3,2
	002 Cooperazione allo sviluppo	1.119,1	43,1	-	1.162,2
	004 Cooperazione economica e relazioni internazionali	9,2	-	-	9,2
	006 Promozione della pace e sicurezza internazionale	486,9	1,0	-	487,9
	007 Integrazione europea	20,6	-	-	20,6
	008 Italiani nel mondo e politiche migratorie	74,1	-	-	74,1
	009 Promozione del sistema Paese	129,2	-	-	129,2
	010 Partecipazione italiana alle politiche di bilancio in ambito UE	20.146,1	-	-	20.146,1
	011 Politica economica e finanziaria in ambito internazionale	382,8	72,3	266,7	721,8
	012 Presenza dello Stato all'estero tramite le strutture diplomatico-consolari	125,7	-	-	125,7
	013 Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese	7,9	0,0	-	7,9
	014 Coordinamento dell'Amministrazione in ambito internazionale	4,9	-	-	4,9
	015 Comunicazione in ambito internazionale	0,9	-	-	0,9
	017 Sicurezza delle strutture in Italia e all'estero e controlli ispettivi.	4,0	-	-	4,0

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
005 Difesa e sicurezza del territorio	001 Approntamento e impiego Carabinieri per la difesa e la sicurezza	412,9	0,6	-	413,5
	002 Approntamento e impiego delle forze terrestri	516,0	-	-	516,0
	003 Approntamento e impiego delle forze marittime	214,2	-	-	214,2
	004 Approntamento e impiego delle forze aeree	364,5	-	-	364,5
	006 Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari	2.634,4	12,8	-	2.647,2
	008 Missioni internazionali	-	-	-	-
006 Giustizia	001 Amministrazione penitenziaria	403,7	1,0	152,4	557,1
	002 Giustizia civile e penale	719,8	-	-	719,8
	003 Giustizia minorile e di comunita'	64,9	-	-	64,9
	005 Giustizia tributaria	54,0	-	-	54,0
	006 Servizi di gestione amministrativa per l'attivita' giudiziaria	1.080,7	-	-	1.080,7
	007 Giustizia amministrativa	176,1	-	-	176,1
	008 Autogoverno della magistratura	34,5	-	-	34,5

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
007 Ordine pubblico e sicurezza	004 Sicurezza democratica	760,3	-	-	760,3
	005 Concorso della Guardia di Finanza alla sicurezza pubblica	287,0	0,2	-	287,2
	007 Sicurezza e controllo nei mari, nei porti e sulle coste	158,5	-	1,7	160,2
	008 Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica	706,6	4,9	1,5	713,1
	009 Servizio permanente dell'Arma dei Carabinieri per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica	308,3	-	-	308,3
	010 Pianificazione e coordinamento Forze di polizia	613,1	-	0,8	614,0
008 Soccorso civile	002 Gestione del sistema nazionale di difesa civile	5,9	-	-	5,9
	003 Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico	482,8	-	0,2	483,0
	004 Interventi per pubbliche calamita'	3.888,7	-	-	3.888,7
	005 Protezione civile	2.146,3	-	-	2.146,3
009 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	002 Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale	415,4	-	-	415,4
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione frodi nel settore agricolo, agroalimentare, agroindustriale e forestale	13,5	-	-	13,5
	006 Politiche competitive, della qualita' agroalimentare, della pesca, dell'ippica e mezzi tecnici di produzione	377,2	-	0,3	377,5

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
010 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	006 Sicurezza approvvigionamento, infrastrutture gas e petrolio e relativi mercati, relazioni comunitarie ed internazionali nel settore energetico	55,4	-	-	55,4
	007 Regolamentazione del settore elettrico, nucleare, delle energie rinnovabili e dell'efficienza energetica, ricerca per lo sviluppo sostenibile	517,5	-	-	517,5
	008 Innovazione, regolamentazione tecnica, gestione e controllo delle risorse del sottosuolo	3,5	-	-	3,5
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	3.010,3	-	-	3.010,3
	006 Vigilanza sugli enti, sul sistema cooperativo e sulle gestioni commissariali	437,3	-	-	437,3
	007 Incentivazione del sistema produttivo	1.765,5	15,8	-	1.781,2
	008 Incentivi alle imprese per interventi di sostegno	1.063,1	-	-	1.063,1
	009 Interventi di sostegno tramite il sistema della fiscalita'	16.975,1	-	-	16.975,1

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2019. 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	104,1	-	-	104,1
	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	18,0	-	-	18,0
013 Diritto alla mobilita' e sviluppo dei sistemi di trasporto	001 Sviluppo e sicurezza della mobilita' stradale	151,6	-	-	151,6
	002 Autotrasporto ed intermodalita'	330,2	-	-	330,2
	004 Sviluppo e sicurezza del trasporto aereo	81,0	-	-	81,0
	005 Sistemi ferroviari, sviluppo e sicurezza del trasporto ferroviario	167,5	-	-	167,5
	006 Sviluppo e sicurezza della mobilita' locale	6.313,0	-	-	6.313,0
	008 Sostegno allo sviluppo del trasporto	3.799,6	-	-	3.799,6
	009 Sviluppo e sicurezza della navigazione e del trasporto marittimo e per vie d'acqua interne	742,8	-	-	742,8

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
014 Infrastrutture pubbliche e logistica	005 Sistemi idrici, idraulici ed elettrici	110,5	-	-	110,5
	008 Opere pubbliche e infrastrutture	570,0	-	-	570,0
	009 Sicurezza, vigilanza e regolamentazione in materia di opere pubbliche e delle costruzioni	1,4	-	-	1,4
	010 Opere strategiche, edilizia statale ed interventi speciali e per pubbliche calamita'	1.770,3	-	-	1.770,3
	011 Sistemi stradali, autostradali ed intermodali	1.193,2	-	-	1.193,2
015 Comunicazioni	003 Servizi postali	317,3	-	-	317,3
	004 Sostegno al pluralismo dell'informazione	112,3	-	-	112,3
	005 Pianificazione, regolamentazione, vigilanza e controllo delle comunicazioni elettroniche e radiodiffusione, riduzione inquinamento elettromagnetico	5,9	-	-	5,9
	008 Servizi di Comunicazione Elettronica, di Radiodiffusione e Postali	232,1	-	-	232,1
	009 Attivita' territoriali in materia di comunicazioni e di vigilanza sui mercati e sui prodotti	6,7	-	-	6,7

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
016 Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	004 Politica commerciale in ambito internazionale	0,7	-	-	0,7
	005 Sostegno all'internazionalizzazione delle imprese e promozione del made in Italy	256,0	-	-	256,0
017 Ricerca e innovazione	003 Ricerca in materia ambientale	91,1	-	-	91,1
	004 Ricerca educazione e formazione in materia di beni e attivita' culturali	10,7	-	-	10,7
	015 Ricerca di base e applicata	270,1	-	-	270,1
	018 Ricerca, innovazione, tecnologie e servizi per lo sviluppo delle comunicazioni e della societa' dell'informazione	5,3	-	-	5,3
	020 Ricerca per il settore della sanita' pubblica	341,0	-	50,0	391,0
	021 Ricerca per il settore zooprofilattico	12,0	-	-	12,0
	022 Ricerca scientifica e tecnologica di base e applicata	2.838,3	-	0,4	2.838,7

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2019. 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	12,4	-	-	12,4
	005 Sviluppo sostenibile, rapporti e attività internazionali e danno ambientale	36,1	-	-	36,1
	008 Vigilanza, prevenzione e repressione in ambito ambientale	4,4	-	-	4,4
	011 Coordinamento generale, informazione e comunicazione	1,5	-	-	1,5
	012 Gestione delle risorse idriche, tutela del territorio e bonifiche	480,5	-	-	480,5
	013 Tutela e conservazione della fauna e della flora, salvaguardia della biodiversita' e dell'ecosistema marino	133,9	-	-	133,9
	014 Sostegno allo sviluppo sostenibile	111,1	-	-	111,1
	015 Prevenzione e gestione dei rifiuti, prevenzione degli inquinamenti	72,7	-	-	72,7
	016 Programmi e interventi per il governo dei cambiamenti climatici, gestione ambientale ed energie rinnovabili	27,9	-	-	27,9
	017 Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	39,9	0,2	-	40,1
	018 Tutela e valorizzazione turistica dei territori rurali, montani e forestali	7,6	-	-	7,6
019 Casa e assetto urbanistico	001 Politiche abitative e riqualificazione periferie	237,0	-	-	237,0
	002 Politiche abitative, urbane e territoriali	235,6	-	-	235,6

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2019. 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	32,2	0,5	7,1	39,8
	002 Sanita' pubblica veterinaria	7,1	-	-	7,1
	003 Programmazione del Servizio Sanitario Nazionale per l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza	549,8	-	-	549,8
	004 Regolamentazione e vigilanza in materia di prodotti farmaceutici ed altri prodotti sanitari ad uso umano	3,2	-	-	3,2
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione nel settore sanitario	5,9	-	-	5,9
	006 Comunicazione e promozione per la tutela della salute umana e della sanita' pubblica veterinaria e attivita' e coordinamento in ambito internazionale	17,8	-	1,3	19,1
	007 Vigilanza sugli enti e sicurezza delle cure	493,1	-	-	493,1
	008 Sicurezza degli alimenti e nutrizione	1,1	-	0,9	1,9
	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	170,5	-	-	170,5
	011 Regolamentazione e vigilanza delle professioni sanitarie	1,5	-	-	1,5
	012 Coordinamento generale in materia di tutela della salute, innovazione e politiche internazionali	2,5	-	-	2,5

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2019. 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	369,6	-	-	369,6
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione in materia di patrimonio culturale	2,9	-	-	2,9
	006 Tutela dei beni archeologici	15,0	-	-	15,0
	009 Tutela e valorizzazione dei beni archivistici	37,2	-	-	37,2
	010 Tutela e valorizzazione dei beni librari, promozione e sostegno del libro e dell'editoria	82,7	-	-	82,7
	012 Tutela delle belle arti e tutela e valorizzazione del paesaggio	31,4	-	-	31,4
	013 Valorizzazione del patrimonio culturale e coordinamento del sistema museale	104,2	-	-	104,2
	014 Coordinamento ed indirizzo per la salvaguardia del patrimonio culturale	23,4	-	-	23,4
	015 Tutela del patrimonio culturale	1.046,7	-	-	1.046,7
	016 Tutela e promozione dell'arte e dell'architettura contemporanea e delle periferie urbane	23,3	-	-	23,3
	018 Sostegno, valorizzazione e tutela del settore cinema e audiovisivo	237,0	-	-	237,0

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
022 Istruzione scolastica	001 Programmazione e coordinamento dell'istruzione scolastica	839,4	4,5	272,6	1.116,5
	008 Iniziative per lo sviluppo del sistema istruzione scolastica e per il diritto allo studio	11,2	0,2	177,8	189,3
	009 Istituzioni scolastiche non statali	-	-	527,4	527,4
	015 Istruzione post-secondaria, degli adulti e livelli essenziali per l'istruzione e formazione professionale	0,0	-	32,4	32,4
	016 Realizzazione degli indirizzi e delle politiche in ambito territoriale in materia di istruzione	276,3	-	-	276,3
	017 Istruzione del primo ciclo	0,1	0,0	549,9	550,0
	018 Istruzione del secondo ciclo	0,0	0,0	471,9	472,0
	019 Reclutamento e aggiornamento dei dirigenti scolastici e del personale scolastico per l'istruzione	0,8	-	403,8	404,6
023 Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	001 Diritto allo studio e sviluppo della formazione superiore	78,5	-	256,9	335,3
	002 Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica	16,5	-	37,3	53,8
	003 Sistema universitario e formazione post-universitaria	7.305,6	6,0	272,4	7.584,0

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
024 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	002 Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilita' sociale delle imprese e delle organizzazioni	412,3	-	-	412,3
	005 Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio	225,8	62,5	3,2	291,5
	006 Garanzia dei diritti dei cittadini	121,1	-	-	121,1
	011 Sostegno in favore di pensionati di guerra ed assimilati, perseguitati politici e razziali	409,5	-	-	409,5
	012 Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva	42,4	1.354,6	33.753,1	35.150,1
	013 Sostegno al reddito tramite la carta acquisti	-	-	168,1	168,1
	014 Tutela della privacy	29,4	-	-	29,4
025 Politiche previdenziali	002 Previdenza obbligatoria e complementare, sicurezza sociale - trasferimenti agli enti ed organismi interessati	75,2	-	-	75,2
	003 Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali	521,2	591,0	72.038,0	73.150,2

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
026 Politiche per il lavoro	006 Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione	148,9	-	6.336,0	6.484,8
	007 Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo	4,7	-	-	4,7
	008 Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	51,2	0,0	-	51,2
	009 Contrasto al lavoro nero e irregolare, prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	52,8	-	-	52,8
	010 Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione	9,4	-	1.014,6	1.023,9
	012 Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro e servizi di comunicazione istituzionale	32,0	-	-	32,0
027 Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	002 Flussi migratori, interventi per lo sviluppo della coesione sociale, garanzia dei diritti, rapporti con le confessioni religiose	274,5	-	1.864,5	2.139,0
	006 Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate	0,1	-	10,0	10,1
	007 Rapporti con le confessioni religiose	1.203,5	-	-	1.203,5
028 Sviluppo e riequilibrio territoriale	004 Sostegno alle politiche nazionali e comunitarie rivolte a promuovere la crescita ed il superamento degli squilibri socio-economici territoriali	6.993,2	-	-	6.993,2

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
029 Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	001 Regolazione e coordinamento del sistema della fiscalita'	892,8	-	-	892,8
	003 Prevenzione e repressione delle frodi e delle violazioni agli obblighi fiscali	468,6	0,1	-	468,7
	004 Regolamentazione e vigilanza sul settore finanziario	2.381,5	0,0	-	2.381,6
	005 Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi d'imposte	69.744,6	-	-	69.744,6
	006 Analisi e programmazione economico-finanziaria e gestione del debito e degli interventi finanziari	135,4	-	-	135,4
	007 Analisi, monitoraggio e controllo della finanza pubblica e politiche di bilancio	224,0	0,0	-	224,1
	008 Supporto all'azione di controllo, vigilanza e amministrazione generale della Ragioneria generale dello Stato sul territorio	25,5	-	-	25,5
	009 Servizi finanziari e monetazione	85,0	-	-	85,0
	010 Accertamento e riscossione delle entrate e gestione dei beni immobiliari dello Stato	3.841,8	-	-	3.841,8
	011 Giurisdizione e controllo dei conti pubblici	314,2	-	-	314,2
	012 Oneri finanziari relativi alla gestione della tesoreria	3.337,1	-	-	3.337,1
030 Giovani e sport	001 Attivita' ricreative e sport	674,9	0,1	-	675,1
	002 Incentivazione e sostegno alla gioventu'	188,0	-	39,0	227,1

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.6 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per missione e programma. Impegnato a rendiconto 2019. 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	41,7	-	-	41,7
032 Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	002 Indirizzo politico	25,5	-	-	25,5
	003 Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	818,8	1,8	0,3	820,8
	004 Servizi generali delle strutture pubbliche preposte ad attivita' formative e ad altre attivita' trasversali per le pubbliche amministrazioni	651,5	-	-	651,5
	005 Rappresentanza, difesa in giudizio e consulenza legale in favore delle Amministrazioni dello Stato e degli enti autorizzati	39,0	-	-	39,0
	006 Interventi non direttamente connessi con l'operativita' dello Strumento Militare	132,3	-	-	132,3
	007 Servizi per le pubbliche amministrazioni nell'area degli acquisti e del trattamento economico del personale	95,2	-	-	95,2
033 Fondi da ripartire	001 Fondi da assegnare	180,0	-	-	180,0
	002 Fondi di riserva e speciali	-	-	-	-
034 Debito pubblico	001 Oneri per il servizio del debito statale	65.531,7	-	-	65.531,7
	002 Rimborsi del debito statale	217.350,7	-	-	217.350,7
Totale complessivo		599.347,3	2.173,8	118.713,3	720.234,4

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.2.7 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2019. 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	538.339,6	135,8	477,0	538.952,4
3	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	6.455,3	15,8	-	6.471,2
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	1.288,3	1.945,6	113.151,7	116.385,6
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2.286,9	1,0	152,4	2.440,4
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	2.047,2	44,6	-	2.091,8
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	11.439,1	10,7	3.002,9	14.452,7
8	MINISTERO DELL'INTERNO	16.234,7	5,2	1.867,7	18.107,5
9	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	869,7	0,1	-	869,9
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	11.279,7	0,2	1,7	11.281,6
12	MINISTERO DELLA DIFESA	4.597,5	13,6	0,1	4.611,3
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	859,4	0,4	0,4	860,2
14	MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	1.999,1	-	-	1.999,1
15	MINISTERO DELLA SALUTE	1.650,7	0,7	59,3	1.710,7
Totale complessivo		599.347,3	2.173,8	118.713,3	720.234,4

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.2.8 Spese delle amministrazioni centrali dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) secondo una prospettiva di genere per Ministero. Impegnato a rendiconto 2018 e 2019. 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	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019
2	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	520.275,4	538.339,6	185,9	135,8	15.053,3	477,0
3	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	6.539,8	6.455,3	12,4	15,8	104,8	-
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	1.182,0	1.288,3	2.002,7	1.945,6	121.686,6	113.151,7
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2.530,1	2.286,9	1,3	1,0	263,1	152,4
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	2.101,7	2.047,2	36,7	44,6	526,1	-
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	10.820,5	11.439,1	6,4	10,7	3.190,3	3.002,9
8	MINISTERO DELL'INTERNO	15.497,4	16.234,7	4,8	5,2	2.913,6	1.867,7
9	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	1.090,2	869,7	0,1	0,1	3,1	-
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	13.699,9	11.279,7	0,2	0,2	10,5	1,7
12	MINISTERO DELLA DIFESA	5.785,9	4.597,5	7,2	13,6	185,6	0,1
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	815,2	859,4	0,4	0,4	7,3	0,4
14	MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	1.946,5	1.999,1	-	-	0,2	-
15	MINISTERO DELLA SALUTE	2.570,3	1.650,7	0,5	0,7	65,0	59,3
Totale complessivo		584.855,1	599.347,3	2.258,7	2.173,8	144.009,8	118.713,3

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.2.9 Trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche dirette a ridurre le diseguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Esercizio 2019. Milioni di euro e percentuali.

Stato di Previsione	Descrizione Amministrazione Centrale	Spese neutrali al genere		Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere		Spese sensibili al genere	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019
2	MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	520.275,4	538.606,3	185,9	135,8	15.053,3	210,4
3	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	6.539,8	6.455,3	12,4	15,8	104,8	-
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	1.182,0	1.288,3	2.002,7	1.945,6	121.686,6	113.151,7
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2.530,1	2.286,9	1,3	1,0	263,1	152,4
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	2.101,7	2.047,2	36,7	44,6	526,1	-
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	10.820,5	11.439,1	6,4	12,4	3.190,3	3.001,2
8	MINISTERO DELL'INTERNO	15.497,4	16.234,7	4,8	5,2	2.913,6	1.867,7
9	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	1.090,2	869,7	0,1	0,1	3,1	-
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	13.699,9	11.279,7	0,2	0,2	10,5	1,7
12	MINISTERO DELLA DIFESA	5.785,9	4.597,5	7,2	13,6	185,6	0,1
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	815,2	859,4	0,4	0,4	7,3	0,4
14	MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	1.946,5	1.999,1	-	-	0,2	-
15	MINISTERO DELLA SALUTE	2.570,3	1.650,7	0,5	0,7	65,0	59,3
Totale complessivo		584.855,1	599.614,0	2.258,7	2.175,5	144.009,8	118.444,9

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.2.10 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2019. 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	19.697,9	79,7	-	19.777,5
3	MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	149,6	6,4	-	155,9
4	MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	339,4	0,2	39,0	378,6
5	MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	5.277,3	21,3	651,6	5.950,3
6	MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	715,4	10,6	-	726,0
7	MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	484,3	4,5	45.784,7	46.273,6
8	MINISTERO DELL'INTERNO	9.164,9	53,0	40,4	9.258,3
9	MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	70,3	1,7	-	72,0
10	MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	946,7	0,3	7,0	954,1
12	MINISTERO DELLA DIFESA	18.413,7	42,3	0,1	18.456,0
13	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	84,1	1,5	0,4	86,0
14	MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO	686,1	-	-	686,1
15	MINISTERO DELLA SALUTE	158,1	2,2	8,5	168,8
Totale complessivo		56.187,9	223,7	46.531,8	102.943,4

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.2.11 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione. Impegnato a rendiconto 2019. 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	442,7	-	-	442,7
003	Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	47,6	1,4	5,0	54,1
004	L'Italia in Europa e nel mondo	687,6	9,9	-	697,5
005	Difesa e sicurezza del territorio	17.445,3	40,3	-	17.485,6
006	Giustizia	5.270,2	21,3	651,6	5.943,2
007	Ordine pubblico e sicurezza	8.560,0	82,6	21,0	8.663,6
008	Soccorso civile	1.992,2	-	0,7	1.992,9
009	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	66,4	-	0,0	66,4
010	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	10,7	-	-	10,7
011	Competitivita' e sviluppo delle imprese	27,2	6,3	-	33,4
012	Regolazione dei mercati	7,7	-	-	7,7
013	Diritto alla mobilita' e sviluppo dei sistemi di trasporto	152,0	-	-	152,0
014	Infrastrutture pubbliche e logistica	106,0	-	-	106,0
015	Comunicazioni	50,3	-	-	50,3
016	Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	8,7	-	-	8,7

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.11 Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Codice Missione	Missione	Neutrali al genere	Destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Sensibili al genere	Totale
017	Ricerca e innovazione	28,7	-	0,4	29,1
018	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	514,5	2,0	-	516,5
019	Casa e assetto urbanistico	2,9	-	-	2,9
020	Tutela della salute	89,5	0,4	8,1	98,1
021	Tutela e valorizzazione dei beni e attivita' culturali e paesaggistici	645,7	-	-	645,7
022	Istruzione scolastica	306,0	1,9	45.480,0	45.788,0
023	Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	134,7	2,6	304,7	442,0
024	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	12,7	0,2	4,4	17,3
025	Politiche previdenziali	11.366,7	0,0	4,2	11.371,0
026	Politiche per il lavoro	317,7	0,0	28,4	346,1
027	Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	3,1	-	22,8	25,9
028	Sviluppo e riequilibrio territoriale	16,9	-	-	16,9
029	Politiche economico-finanziarie e di bilancio	5.569,5	48,0	-	5.617,5
030	Giovani e sport	-	-	-	-
031	Turismo	0,9	-	-	0,9
032	Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	1.277,3	6,7	0,5	1.284,5
033	Fondi da ripartire	1.026,2	-	-	1.026,2
034	Debito pubblico	-	-	-	-
Totale missioni		56.187,9	223,7	46.531,8	102.943,4

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
001 Organi costituzionali, a rilevanza costituzionale e Presidenza del Consiglio dei ministri	001 Organi costituzionali	-	-	-	-
	003 Presidenza del Consiglio dei Ministri	-	-	-	-
002 Amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio	002 Attuazione da parte delle Prefetture - Uffici Territoriali del Governo delle missioni del Ministero dell'Interno sul territorio	442,7	-	-	442,7
003 Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali	001 Erogazioni a Enti territoriali per interventi di settore	-	-	-	-
	005 Compartecipazione e regolazioni contabili ed altri trasferimenti alle autonomie speciali	-	-	-	-
	006 Concorso dello Stato al finanziamento della spesa sanitaria	-	-	-	-
	007 Rapporti finanziari con Enti territoriali	-	-	-	-
	008 Gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali	15,4	1,4	5,0	21,8
	009 Interventi e cooperazione istituzionale nei confronti delle autonomie locali	20,7	-	-	20,7
	010 Elaborazione, quantificazione e assegnazione delle risorse finanziarie da attribuire agli enti locali	11,5	-	-	11,5

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
004 L'Italia in Europa e nel mondo	001 Protocollo internazionale	4,9	-	-	4,9
	002 Cooperazione allo sviluppo	5,5	3,8	-	9,3
	004 Cooperazione economica e relazioni internazionali	11,2	-	-	11,2
	006 Promozione della pace e sicurezza internazionale	12,1	0,0	-	12,1
	007 Integrazione europea	7,2	-	-	7,2
	008 Italiani nel mondo e politiche migratorie	7,3	-	-	7,3
	009 Promozione del sistema Paese	69,1	-	-	69,1
	010 Partecipazione italiana alle politiche di bilancio in ambito UE	-	-	-	-
	011 Politica economica e finanziaria in ambito internazionale	-	-	-	-
	012 Presenza dello Stato all'estero tramite le strutture diplomatico-consolari	1,2	-	-	1,2
	013 Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese	549,2	6,0	-	555,2
	014 Coordinamento dell'Amministrazione in ambito internazionale	13,2	-	-	13,2
	015 Comunicazione in ambito internazionale	3,6	-	-	3,6
	017 Sicurezza delle strutture in Italia e all'estero e controlli ispettivi.	3,2	-	-	3,2

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
005 Difesa e sicurezza del territorio	001 Approntamento e impiego Carabinieri per la difesa e la sicurezza	6.521,5	35,2	-	6.556,7
	002 Approntamento e impiego delle forze terrestri	5.397,7	-	-	5.397,7
	003 Approntamento e impiego delle forze marittime	2.066,8	-	-	2.066,8
	004 Approntamento e impiego delle forze aeree	2.603,5	-	-	2.603,5
	006 Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari	855,8	5,1	-	860,8
	008 Missioni internazionali	-	-	-	-
006 Giustizia	001 Amministrazione penitenziaria	1.708,8	21,3	651,6	2.381,7
	002 Giustizia civile e penale	3.240,3	-	-	3.240,3
	003 Giustizia minorile e di comunita'	185,3	-	-	185,3
	005 Giustizia tributaria	121,8	-	-	121,8
	006 Servizi di gestione amministrativa per l'attivita' giudiziaria	14,1	-	-	14,1
	007 Giustizia amministrativa	-	-	-	-
	008 Autogoverno della magistratura	-	-	-	-

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
007 Ordine pubblico e sicurezza	004 Sicurezza democratica	-	-	-	-
	005 Concorso della Guardia di Finanza alla sicurezza pubblica	1.345,3	31,0	-	1.376,3
	007 Sicurezza e controllo nei mari, nei porti e sulle coste	640,4	-	7,0	647,5
	008 Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica	6.537,2	51,6	14,0	6.602,7
	009 Servizio permanente dell'Arma dei Carabinieri per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica	7,8	-	-	7,8
	010 Pianificazione e coordinamento Forze di polizia	29,3	-	0,0	29,4
008 Soccorso civile	002 Gestione del sistema nazionale di difesa civile	1,8	-	-	1,8
	003 Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico	1.990,5	-	0,7	1.991,1
	004 Interventi per pubbliche calamita'	-	-	-	-
	005 Protezione civile	-	-	-	-
009 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	002 Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale	14,5	-	-	14,5
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione frodi nel settore agricolo, agroalimentare, agroindustriale e forestale	36,4	-	-	36,4
	006 Politiche competitive, della qualita' agroalimentare, della pesca, dell'ippica e mezzi tecnici di produzione	15,6	-	0,0	15,6

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
010 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	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	3,6	-	-	3,6
	008 Innovazione, regolamentazione tecnica, gestione e controllo delle risorse del sottosuolo	3,8	-	-	3,8
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	6,2	-	-	6,2
	006 Vigilanza sugli enti, sul sistema cooperativo e sulle gestioni commissariali	6,1	-	-	6,1
	007 Incentivazione del sistema produttivo	7,3	6,3	-	13,6
	008 Incentivi alle imprese per interventi di sostegno	-	-	-	-
	009 Interventi di sostegno tramite il sistema della fiscalita'	-	-	-	-

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2019. 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	5,6	-	-	5,6
	011 Coordinamento azione amministrativa, attuazione di indirizzi e programmi per favorire competitivita' e sviluppo delle imprese, dei servizi di comunicazione e del settore energetico	1,9	-	-	1,9
012 Regolazione dei mercati	004 Vigilanza sui mercati e sui prodotti, promozione della concorrenza e tutela dei consumatori	7,7	-	-	7,7
013 Diritto alla mobilita' e sviluppo dei sistemi di trasporto	001 Sviluppo e sicurezza della mobilita' stradale	130,1	-	-	130,1
	002 Autotrasporto ed intermodalita'	4,5	-	-	4,5
	004 Sviluppo e sicurezza del trasporto aereo	2,7	-	-	2,7
	005 Sistemi ferroviari, sviluppo e sicurezza del trasporto ferroviario	3,9	-	-	3,9
	006 Sviluppo e sicurezza della mobilita' locale	3,9	-	-	3,9
	008 Sostegno allo sviluppo del trasporto	-	-	-	-
	009 Sviluppo e sicurezza della navigazione e del trasporto marittimo e per vie d'acqua interne	6,9	-	-	6,9

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
014 Infrastrutture pubbliche e logistica	005 Sistemi idrici, idraulici ed elettrici	6,7	-	-	6,7
	008 Opere pubbliche e infrastrutture	-	-	-	-
	009 Sicurezza, vigilanza e regolamentazione in materia di opere pubbliche e delle costruzioni	4,4	-	-	4,4
	010 Opere strategiche, edilizia statale ed interventi speciali e per pubbliche calamita'	73,7	-	-	73,7
	011 Sistemi stradali, autostradali ed intermodali	21,2	-	-	21,2
015 Comunicazioni	003 Servizi postali	-	-	-	-
	004 Sostegno al pluralismo dell'informazione	-	-	-	-
	005 Pianificazione, regolamentazione, vigilanza e controllo delle comunicazioni elettroniche e radiodiffusione, riduzione inquinamento elettromagnetico	6,0	-	-	6,0
	008 Servizi di Comunicazione Elettronica, di Radiodiffusione e Postali	7,1	-	-	7,1
	009 Attivita' territoriali in materia di comunicazioni e di vigilanza sui mercati e sui prodotti	37,2	-	-	37,2

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
016 Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo	004 Politica commerciale in ambito internazionale	5,0	-	-	5,0
	005 Sostegno all'internazionalizzazione delle imprese e promozione del made in Italy	3,7	-	-	3,7
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	15,8	-	-	15,8
	015 Ricerca di base e applicata	-	-	-	-
	018 Ricerca, innovazione, tecnologie e servizi per lo sviluppo delle comunicazioni e della societa' dell'informazione	5,6	-	-	5,6
	020 Ricerca per il settore della sanita' pubblica	2,6	-	0,4	3,0
	021 Ricerca per il settore zooprofilattico	0,3	-	-	0,3
	022 Ricerca scientifica e tecnologica di base e applicata	4,5	-	0,0	4,5

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2019. 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	2,7	-	-	2,7
	005 Sviluppo sostenibile, rapporti e attività internazionali e danno ambientale	2,0	-	-	2,0
	008 Vigilanza, prevenzione e repressione in ambito ambientale	16,4	-	-	16,4
	011 Coordinamento generale, informazione e comunicazione	1,8	-	-	1,8
	012 Gestione delle risorse idriche, tutela del territorio e bonifiche	23,6	-	-	23,6
	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	1,7	-	-	1,7
	016 Programmi e interventi per il governo dei cambiamenti climatici, gestione ambientale ed energie rinnovabili	1,6	-	-	1,6
	017 Approntamento e impiego Carabinieri per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare	460,3	2,0	-	462,3
	018 Tutela e valorizzazione turistica dei territori rurali, montani e forestali	-	-	-	-
019 Casa e assetto urbanistico	001 Politiche abitative e riqualificazione periferie	-	-	-	-
	002 Politiche abitative, urbane e territoriali	2,9	-	-	2,9

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2019. 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	27,0	0,4	6,0	33,4
	002 Sanita' pubblica veterinaria	23,8	-	-	23,8
	003 Programmazione del Servizio Sanitario Nazionale per l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza	6,1	-	-	6,1
	004 Regolamentazione e vigilanza in materia di prodotti farmaceutici ed altri prodotti sanitari ad uso umano	5,3	-	-	5,3
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione nel settore sanitario	5,2	-	-	5,2
	006 Comunicazione e promozione per la tutela della salute umana e della sanita' pubblica veterinaria e attivita' e coordinamento in ambito internazionale	3,0	-	0,2	3,3
	007 Vigilanza sugli enti e sicurezza delle cure	5,1	-	-	5,1
	008 Sicurezza degli alimenti e nutrizione	2,4	-	2,0	4,4
	009 Attivita' consultiva per la tutela della salute	2,5	-	-	2,5
	010 Sistemi informativi per la tutela della salute e il governo del Servizio Sanitario Nazionale	2,6	-	-	2,6
	011 Regolamentazione e vigilanza delle professioni sanitarie	4,3	-	-	4,3
	012 Coordinamento generale in materia di tutela della salute, innovazione e politiche internazionali	2,2	-	-	2,2

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2019. 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	3,3	-	-	3,3
	005 Vigilanza, prevenzione e repressione in materia di patrimonio culturale	5,1	-	-	5,1
	006 Tutela dei beni archeologici	115,9	-	-	115,9
	009 Tutela e valorizzazione dei beni archivistici	88,7	-	-	88,7
	010 Tutela e valorizzazione dei beni librari, promozione e sostegno del libro e dell'editoria	63,2	-	-	63,2
	012 Tutela delle belle arti e tutela e valorizzazione del paesaggio	89,3	-	-	89,3
	013 Valorizzazione del patrimonio culturale e coordinamento del sistema museale	243,0	-	-	243,0
	014 Coordinamento ed indirizzo per la salvaguardia del patrimonio culturale	5,4	-	-	5,4
	015 Tutela del patrimonio culturale	26,3	-	-	26,3
	016 Tutela e promozione dell'arte e dell'architettura contemporanea e delle periferie urbane	1,7	-	-	1,7
	018 Sostegno, valorizzazione e tutela del settore cinema e audiovisivo	3,8	-	-	3,8

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
022 Istruzione scolastica	001 Programmazione e coordinamento dell'istruzione scolastica	179,4	1,0	58,3	238,6
	008 Iniziative per lo sviluppo del sistema istruzione scolastica e per il diritto allo studio	0,6	0,1	10,6	11,3
	009 Istituzioni scolastiche non statali	-	-	-	-
	015 Istruzione post-secondaria, degli adulti e livelli essenziali per l'istruzione e formazione professionale	0,0	-	0,3	0,3
	016 Realizzazione degli indirizzi e delle politiche in ambito territoriale in materia di istruzione	120,8	-	-	120,8
	017 Istruzione del primo ciclo	4,4	0,7	29.463,9	29.469,0
	018 Istruzione del secondo ciclo	0,8	0,1	15.946,9	15.947,9
	019 Reclutamento e aggiornamento dei dirigenti scolastici e del personale scolastico per l'istruzione	0,0	-	0,1	0,1
023 Istruzione universitaria e formazione post-universitaria	001 Diritto allo studio e sviluppo della formazione superiore	0,7	-	2,5	3,2
	002 Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica	133,9	-	302,1	436,0
	003 Sistema universitario e formazione post-universitaria	0,1	2,6	0,1	2,8

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
024 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	002 Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilita' sociale delle imprese e delle organizzazioni	2,0	-	-	2,0
	005 Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio	-	-	-	-
	006 Garanzia dei diritti dei cittadini	10,6	-	-	10,6
	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	0,0	0,2	4,4	4,6
	013 Sostegno al reddito tramite la carta acquisti	-	-	-	-
	014 Tutela della privacy	-	-	-	-
025 Politiche previdenziali	002 Previdenza obbligatoria e complementare, sicurezza sociale - trasferimenti agli enti ed organismi interessati	11.366,7	-	-	11.366,7
	003 Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali	0,0	0,0	4,2	4,3

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
026 Politiche per il lavoro	006 Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione	0,1	-	3,9	4,0
	007 Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo	22,8	-	-	22,8
	008 Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	4,8	0,0	-	4,8
	009 Contrasto al lavoro nero e irregolare, prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	287,9	-	-	287,9
	010 Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione	0,2	-	24,4	24,6
	012 Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro e servizi di comunicazione istituzionale	1,9	-	-	1,9
027 Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	002 Flussi migratori, interventi per lo sviluppo della coesione sociale, garanzia dei diritti, rapporti con le confessioni religiose	3,1	-	20,8	23,8
	006 Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate	0,0	-	2,0	2,0
	007 Rapporti con le confessioni religiose	-	-	-	-
028 Sviluppo e riequilibrio territoriale	004 Sostegno alle politiche nazionali e comunitarie rivolte a promuovere la crescita ed il superamento degli squilibri socio-economici territoriali	16,9	-	-	16,9

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2019. Milioni di euro.

Missione	Programma	Spese neutrali al genere	Spese destinate a ridurre le diseguaglianze di genere	Spese sensibili al genere	Totale spese programma
029 Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza pubblica	001 Regolazione e coordinamento del sistema della fiscalita'	31,5	-	-	31,5
	003 Prevenzione e repressione delle frodi e delle violazioni agli obblighi fiscali	2.442,4	48,0	-	2.490,4
	004 Regolamentazione e vigilanza sul settore finanziario	12,1	0,0	-	12,1
	005 Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi d'imposte	-	-	-	-
	006 Analisi e programmazione economico-finanziaria e gestione del debito e degli interventi finanziari	37,8	-	-	37,8
	007 Analisi, monitoraggio e controllo della finanza pubblica e politiche di bilancio	146,8	0,0	-	146,8
	008 Supporto all'azione di controllo, vigilanza e amministrazione generale della Ragioneria generale dello Stato sul territorio	186,5	-	-	186,5
	009 Servizi finanziari e monetazione	-	-	-	-
	010 Accertamento e riscossione delle entrate e gestione dei beni immobiliari dello Stato	2.712,4	-	-	2.712,4
	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'	-	-	-	-

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.2.12 Ripartizione secondo una prospettiva di genere spese per il personale dei programmi del bilancio, per Missione e Programma. Impegnato a rendiconto 2019. 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	0,9	-	-	0,9
032 Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	002 Indirizzo politico	168,3	-	-	168,3
	003 Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	698,9	6,7	0,5	706,1
	004 Servizi generali delle strutture pubbliche preposte ad attivita' formative e ad altre attivita' trasversali per le pubbliche amministrazioni	2,0	-	-	2,0
	005 Rappresentanza, difesa in giudizio e consulenza legale in favore delle Amministrazioni dello Stato e degli enti autorizzati	110,9	-	-	110,9
	006 Interventi non direttamente connessi con l'operativita' dello Strumento Militare	288,2	-	-	288,2
	007 Servizi per le pubbliche amministrazioni nell'area degli acquisti e del trattamento economico del personale	8,9	-	-	8,9
033 Fondi da ripartire	001 Fondi da assegnare	1.026,2	-	-	1.026,2
	002 Fondi di riserva e speciali	-	-	-	-
034 Debito pubblico	001 Oneri per il servizio del debito statale	-	-	-	-
	002 Rimborsi del debito statale	-	-	-	-
Totale complessivo		56.187,9	223,7	46.531,8	102.943,4

Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

5.3 Azioni intraprese, indirizzi specifici e indicatori di risultato delle amministrazioni

Nell'ambito del bilancio di genere, i vari centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato e la Presidenza del Consiglio dei Ministri comunicano le azioni intraprese e gli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere nel corso dell'anno 2019. Nello specifico, l'esercizio del bilancio di genere comporta per le amministrazioni la compilazione di un questionario riguardante le politiche settoriali. Il questionario si compone di tre sezioni: la prima, di carattere generale, con cui si intende censire le direttive, circolari e comunicati emanati dalle amministrazioni per favorire l'attenzione sulle questioni di genere, nonché eventuali interventi intrapresi che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). La seconda parte si focalizza sulle azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere, mentre l'ultima sezione si sofferma sugli interventi "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne.

5.3.1 Indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere

Con riguardo alle politiche settoriali di competenza, nella prima sezione del questionario, ciascuna amministrazione è chiamata a indicare eventuali direttive, circolari, comunicati emanati per favorire l'attenzione sulle questioni di genere e il relativo indirizzo web da cui è possibile la loro consultazione (Tavola 5.3.1.1).

A completamento di quanto già previsto nel Piano triennale di azioni positive di ciascuna amministrazione, solo alcune amministrazioni hanno segnalato di aver emanato qualche forma di indirizzo politico o tecnico in materia di pari opportunità.

In continuità con il 2018 il **Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri** ha prorogato, fino alla fine dell'attuale legislatura, l'avviso per la costituzione di un tavolo tecnico di confronto e dialogo con il mondo delle imprese per la promozione della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia ed il sostegno della natalità e della maternità in ambito aziendale. Relativamente alla ripartizione delle risorse del "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" **il Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri** ha assegnato risorse ai centri antiviolenza e case rifugio già esistenti e ad attività varie di prevenzione e contrasto della violenza di genere come il rafforzamento della rete dei servizi pubblici e privati per assistere le donne vittime di violenza, il loro sostegno abitativo e il reinserimento lavorativo, progetti rivolti anche a donne minorenni vittime di violenza e a minori vittime di violenza assistita, azioni di informazione, comunicazione e formazione (D.P.C.M. 4 dicembre 2019). Di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, è stata affidata all'**Ufficio sport della Presidenza del Consiglio dei ministri** l'attuazione dell'intervento che prevede un contributo di maternità alle atlete professioniste (DPCM. del 26 febbraio 2019). Inoltre, è stata emanata dal **Dipartimento della Funzione Pubblica** una direttiva per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle amministrazioni pubbliche (Direttiva 2/2019, cfr. Riquadro II.II.I).

Per quanto attiene al **Ministero dell'economia e delle finanze,** la circolare annuale con le linee guida per le attività relative alla predisposizione del Bilancio di genere dello Stato per il 2019 presenta alcune novità rispetto al 2018. Più in dettaglio si è cercato di fornire maggiori indicazioni per una consapevole riclassificazione delle spese e compilazione dei questionari, anche tramite la predisposizione di riquadri tematici ed esemplificativi. Inoltre, limitatamente alle spese per il personale, è stato richiesto alle amministrazioni di completare la classificazione già predisposta dalla

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Ragioneria Generale dello Stato. Infine, in collaborazione con la **Cabina di regia interistituzionale sulla violenza maschile sulle donne** è stata introdotta una sezione specifica, all'interno del questionario sulle politiche del personale, inerente le azioni adottate dalle singole amministrazioni sul tema del contrasto alla violenza di genere.

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** ha provveduto alla ricostituzione del Comitato nazionale di parità per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, per sopravvenuta scadenza dei termini del precedente (DM n. 90 del 26 luglio 2019). Il Comitato dura in carica tre anni ed è composto, oltre che dal Ministro del lavoro con funzione di Presidente, da sei membri dei lavoratori e da sei membri dei datori di lavoro designati dalle confederazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale, da undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale, operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro, da due componenti designati unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo, anch'esse più rappresentative sul piano nazionale, e dalla Consigliera o consigliere di parità. Nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2019, vengono assegnati ai dirigenti di primo livello del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, obiettivi di rafforzamento delle misure e degli strumenti di tutela della condizione dei lavoratori, nel rispetto dei principi di parità di genere, nonché di monitoraggio delle misure relative alla possibilità di accedere al trattamento pensionistico, senza penalizzazioni, come nel caso della "opzione donna". È stato, inoltre, emanato l'atto di indirizzo 2019 per il Terzo Settore, nell'ambito del quale figura un obiettivo relativo al raggiungimento dell'uguaglianza di genere e all'*empowerment* (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze. Infine, con il Decreto interministeriale n. 371 del 25 novembre 2019, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sono stati individuati, per l'anno 2020, i settori e le professioni nel settore privato caratterizzati da un tasso superiore almeno al 25 per cento della disparità media uomo-donna, per i quali sono concessi sgravi contributivi pari al 50 per cento dei contributi a carico dei datori di lavoro nel caso di assunzione di donne (legge 92 del 2012, all'articolo 4, comma 11).

Nella direttiva generale per l'azione amministrativa e per la gestione dei centri di responsabilità del **Ministero degli affari esteri e per la cooperazione internazionale** per l'anno 2019 si fa riferimento al principio di parità di genere quale priorità della riforma dell'azione amministrativa, in continuità con l'anno precedente. Nello specifico, per quanto attiene i fenomeni migratori, l'indirizzo fornito alle strutture è di adoperarsi, in sede europea e multilaterale, per dare priorità, tra l'altro, alla protezione dei rifugiati più vulnerabili tra cui donne e minori; nell'ambito degli aiuti allo sviluppo, tra i settori principali d'intervento si ricorda la valorizzazione del ruolo delle donne. In tal proposito sono, peraltro, in corso di approvazione le Linee guida per l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* delle donne, ragazze e bambine nella cooperazione internazionale (cfr. paragrafo 5.4.2 "Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto del divario di genere in Paesi terzi", Riquadro V.IV.II.I).

Il **Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca** ha collaborato con la Conferenza dei Rettori delle università italiane (CRUI) alla realizzazione di Linee guida per il Bilancio di Genere negli atenei italiani, pubblicate nel settembre 2019. Si tratta di indicazioni provenienti dalle esperienze nazionali e internazionali su come redigere un bilancio di genere, a supporto dei singoli atenei e in un'ottica comune per l'intero sistema universitario (cfr. Riquadro V.III.I.I).

Infine il **Ministero della salute** ha messo in atto una serie di iniziative per fornire indirizzi sullo sviluppo della medicina di genere per garantire equità e appropriatezza della cura nonché sulla tutela della donna. In particolare è stato approvato il Piano per l'applicazione e la diffusione della

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Medicina di Genere[532], previsto dall'articolo 3 della legge 3 del 2018, che si propone di fornire un indirizzo coordinato e sostenibile per la diffusione della Medicina di Genere[533] mediante divulgazione, formazione e indicazione di pratiche sanitarie che nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nella cura tengano conto delle differenze derivanti dal genere, al fine di garantire in modo omogeneo sul territorio nazionale la qualità e l'appropriatezza delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale.

Riquadro V.III.I.I Linee guida per il bilancio di genere negli Atenei Italiani.

Nel corso degli ultimi anni diverse università italiane hanno applicato un esame di genere al proprio bilancio, mirando a integrare tale prospettiva nelle politiche dell'ateneo e a rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse. La maggior parte delle sperimentazioni si concentra sulla descrizione del contesto, sulla composizione di genere del personale e degli studenti e sull'individuazione di indicatori che evidenziano disparità rilevanti su cui agire. Vengono anche affrontati temi quali la presenza di donne e uomini negli organi di gestione dell'ateneo e il monitoraggio degli interventi adottati per favorire una maggiore parità di genere nell'ateneo. Indicatori sintetici per misurare il grado di disuguaglianza di genere tra il personale dell'università e tra il personale universitario e tra i suoi studenti, sono stati elaborati, per esempio, dall'università di Bologna[534] e da quella di Padova[535].

I presupposti normativi per realizzare bilanci di genere nelle università sono quelli diretti a tutti gli enti della pubblica amministrazione[536]. Sulla base delle varie esperienze sviluppate nell'arco di un decennio, nel 2018, la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane ha diffuso un documento contenente "Linee guida per il Bilancio di genere delle Università"[537]. Sempre nel 2018, ha preso l'avvio un tavolo di lavoro sulle questioni di genere presso la Conferenza dei

[532] Il Piano è nato dall'impegno congiunto del Ministero della Salute e del Centro di riferimento per la Medicina di Genere dell'Istituto Superiore di Sanità con la collaborazione di un Tavolo tecnico-scientifico di esperti regionali in Medicina di Genere e dei referenti per la Medicina di Genere della rete degli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) nonché di AIFA e AGENAS

[533] Per "medicina di genere" si definisce lo studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso) e socio-economiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona

[534] Lo *University Gender Inequality Index* è stato sviluppato nell'ambito del Progetto Horizon 2020 PLOTINA (2016-2020). L'indicatore è composto da sei domini endogei (formazione, segregazione orizzontale per area di studio, carriera accademica/professionale nell'ateneo, ricerca, dimensione internazionale, organi in carica e posizione di vertice nell'ateneo) e tre esogeni (riuscita negli studi, mercato del lavoro e impegno in cura e assistenza). I domini si riferiscono a tutti i membri della comunità accademica (studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo) Viene assegnato un punteggio a ciascun dominio e si determina un punteggio finale che varia tra 0, in caso di perfetta equità, e 100, in caso di massima disuguaglianza.

[535] Il *Gender Equality Index* è stato sviluppato nell'ambito del Progetto EU FP7 GenderTime (2013-2016). L'indicatore rappresenta una declinazione per le università dell'indicatore noto con lo stesso nome e prodotto a livello di paese dall'EIGE. È articolato in base a sei domini: lavoro (partecipazione al lavoro e qualità), denaro (divario salariale e accesso ai fondi), tempo (tempo dedicato al lavoro e per attività di cura), conoscenza (prodotti della ricerca), spazio (spazi per lavoro e conciliazione vita-lavoro), salute (benessere a lavoro e violenza), potere decisionale (segregazione verticale e partecipazione agli organi accademici di vertice). Ciascun dominio può assumere un valore inferiori a 1 (situazione di vantaggio per gli uomini) o maggiore di 1 (quando sono le donne ad essere favorite). La combinazione del punteggio assegnato a ciascun dominio permette di calcolare l'indicatore composito.

[536] In particolare, la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 23 maggio 2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* e il Decreto Legislativo n.150 del 2009, *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*, articolo 10 "*Bilancio di Genere come parte essenziale del Piano della Performance"*.

[537] Cfr. http://www.cpouniversita.it/documenti/Linee/linee_guida.pdf

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

rettori delle Università Italiane (CRUI) con l'intento di costruire un modello comune e condiviso di bilancio di genere da adottare negli Atenei italiani. In questo modo, oltre a diffondere la cultura del bilancio di genere nel mondo accademico, si sarebbero resi confrontabili e facilmente accessibili i dati di riferimento.

Ne sono scaturite le Linee guida per il bilancio di genere negli Atenei italiani[538] che accompagnano le università nell'adozione di un bilancio di genere, inteso come uno strumento modulare e flessibile, che promuove tuttavia la comparabilità delle rappresentazioni e degli indicatori (anche a livello internazionale[539]) e permette una contestualizzazione sulla base di specifiche analisi locali, anche in base alle risorse di cui ciascun ateneo dispone.

Le Linee guida sono strutturate in modo da guidare la **redazione del bilancio di genere**, **specificarne il contenuto** e, infine, definire un **processo per l'integrazione della prospettiva di genere nel governo dell'ateneo**.

- La redazione del bilancio di genere prevede la designazione di un gruppo di coordinamento; la raccolta dei dati, anche tramite apposite rilevazioni; l'analisi attraverso grafici, tabelle e commenti. Il bilancio di genere deve essere divulgato e discusso con i portatori di interesse interni e esterni, anche al fine di integrarne le risultanze nella programmazione strategica dell'Ateneo.

- Il contenuto del bilancio di genere comprende, innanzitutto, un'analisi della distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'università e della partecipazione di donne e uomini negli organi di *governance*. Le linee guida forniscono a tale scopo un elenco sistematico di ambiti da analizzare, dei corrispondenti indicatori e delle relative rappresentazioni. Gli indicatori monitorano la componente studentesca, il personale docente e ricercatore, il personale tecnico amministrativo e gli incarichi istituzionali e di governo[540]. Il passo successivo è la declinazione delle azioni dell'ateneo a favore dell'uguaglianza di genere. Viene fornita una lista di possibili iniziative utili a censire le azioni che l'Ateneo pone in essere al fine di proseguire obiettivi a vario titolo riconducibili alle pari opportunità di genere e alla tutela di soggetti potenzialmente discriminati (Tavola V.III.I.I.1). Si richiede che venga specificata ciascuna azione, evidenziando l'obiettivo da perseguire, i destinatari, il soggetto proponente e l'attuatore, nonché le eventuali risorse finanziare richieste e assegnate per la sua attuazione. Dovrebbero, infine, essere individuati, per ciascuna azione, opportuni indicatori di risultato (per esempio, *quante persone hanno partecipato all'azione? Quante persone ne hanno beneficiato? Quante hanno usufruito del servizio? etc*.) e di impatto nel medio e lungo termine (per esempio, *relativi al miglioramento della conciliazione tempi di vita, di lavoro e di studio, del benessere lavorativo etc*.).

[538] Le Linee guida per il Bilancio di Genere negli atenei italiani sono state emanate a settembre 2019. Il gruppo di lavoro si è avvalso della collaborazione dell'Ufficio di Statistica del MIUR al fine di identificare e concordare la fruibilità pubblica di alcuni dati ritenuti rilevanti. Le risorse di calcolo sono state adoperate in forma sperimentale da due Atenei italiani (il Politecnico di Torino e l'Università degli Studi di Bergamo), al fine di testarne la funzionalità. Il documento, con tutte le risorse di calcolo, è disponibile al seguente indirizzo: https://www.crui.it/bilancio-di-genere.html .

[539] Alcuni indicatori sono utilizzati anche nei documenti sull'uguaglianza di genere pubblicati dall'Unione Europea come l'iniziativa "She Figures", cfr. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en, e favoriscono il confronto internazionale.

[540] Per ciascun indicatore le linee guida specificano la definizione, la modalità di rappresentazione, un esempio, la fonte del dato e la risorsa di calcolo. Inoltre, si suggerisce di individuare un valore benchmark per ciascun indicatore (es. media nazionale, atenei con dimensioni analoghe, etc.) e di ripetere l'analisi di contesto ogni tre anni per monitorare cambiamenti significativi. Gli allegati alle linee guida permettono di individuare il valore dell'indicatore e la rappresentazione grafica semplicemente sostituendo i dati dell'ateneo in oggetto all'interno di format prestabiliti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

• L'integrazione della prospettiva di genere nel governo dell'ateneo prevede l'adozione del bilancio di genere nella fase di previsione, gestione e rendicontazione e in fase di consuntivo, come strumento per incidere sulle scelte operate e sulle risorse assegnate (Tavola V.III.I.I.2).

Tavola V.III.I.I.1 Esempi di iniziative per favorire le pari opportunità di genere nell'università.

Ambito	Iniziative
Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio	• Asilo nido, centri estivi, doposcuola, ludoteca di Ateneo • Contributi economici per la cura e l'assistenza dei familiari non autosufficienti (ad esempio persone disabili e anziani) • Telelavoro, lavoro agile • Misure volte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (congedi di maternità, paternità, parentale, etc.)
Benessere lavorativo	• Corsi, seminari, eventi che promuovano il benessere lavorativo • Adeguamento degli spazi di Ateneo per garantire condizioni di illuminazione e sicurezza • Valutazione dei rischi e attività di prevenzione in materia di sicurezza in ottica di genere • Open day delle strutture di Ateneo • Telelavoro, lavoro agile
Il genere nella didattica	• Attività d'informazione, formazione, e sensibilizzazione sulla cultura dell'uguaglianza e di pari opportunità • Corsi di formazione, convegni, semiinari su tematiche di genere • Premi di laurea, borse di studio, programmi Erasmus sui temi di genere • Attivazione di corsi di studio sul genere • Attività di orientamento su Corsi di Studio in discipline STEM specificamente rivolta alle alunne delle scuole superiori
Il genere nella ricerca	• Attività di ricerca su gender studies • Finanziamenti (europei, nazionali, regionali, da privati o fondazioni) per la ricerca o la didattica su gender studies
Contrasto alla segregazione verticale	• Norme dirette a garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli organi di Ateneo • Monitoraggio delle carriere scientifiche femminili e/o delle progressioni di carriera femminili del personale tecnico- mministrativo • Programmi di mentoring
Contrasto alla segregazione orizzontale	• Incentivi alla partecipazione femminile in convegni di discipline STEM • Programmi di mentoring
Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni	• Istituzione della figura del(la) Consigliere/a di Fiducia • Corsi di formazione per il management di Ateneo, per prevenire discriminazioni e mobbing • Organizzazione o patrocinio di eventi e manifestazioni che promuovano il contrasto alle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola V.III.I.I.2 Ciclo del bilancio di ateneo e ciclo del bilancio di genere.

Il ciclo di bilancio di ateneo	Il ciclo del bilancio di genere
	1. Costituzione del gruppo di coordinamento del bilancio di genere, analisi di contesto e comunicazione dei risultati
Giugno, anno 0: Linee per la programmazione triennale e annuale (Piano strategico)	2. Individuazione degli obiettivi di uguaglianza di genere sulla base dell'analisi di contesto
Dicembre, anno 0: Bilancio annuale e triennale di previsione per anno 1 e triennio	3. Classificazione delle spese; controllo con la *check-list* delle azioni specifiche per l'uguaglianza di genere
Gennaio, anno 1: Piano integrato con obiettivi strategici e operativi	4. Obiettivi strategici e operativi di uguaglianza di genere; piano di azioni positive e diffusione di obiettivi di *gender equality*
30 aprile, anno 2: Bilancio consuntivo annuale dell'anno 1	5. Presentazione del documento contabile consuntivo riferito all'anno 1: rendiconto dei costi sostenuti per le azioni specifiche per l'uguaglianza di genere; rendiconto della ripartizione dei costi sensibili al genere
30 giugno, anno 2: Relazione sulla performance	6. Gender auditing: analisi del bilancio consuntivo in una prospettiva di genere
Giugno, anno 3	7. Nuova analisi di contesto e confronto con l'analisi di contesto del triennio precedente

Il bilancio unico di Ateneo di previsione annuale ha un ruolo decisivo per il ciclo di programmazione dell'Ateneo. È composto dal budget economico, redatto in termini economico-patrimoniali, e dal budget degli investimenti. La redazione del bilancio di genere viene proposta solo in riferimento al budget economico e, in particolare, la parte relativa alle spese, che è la più significativa per l'analisi in prospettiva di genere. Il totale dei costi operativi, direttamente attribuibili allo svolgimento delle attività istituzionali didattiche e di ricerca dell'Ateneo, si compone delle seguenti cinque voci: 1) costi del personale; 2) costi della gestione corrente; 3) ammortamenti e svalutazioni; 4) accantonamenti per rischi e oneri; 5) oneri diversi di gestione.

Per costruire il bilancio unico di Ateneo di previsione annuale in una prospettiva di genere si opera una "riclassificazione" delle singole componenti di costo dell'Ateneo in considerazione del loro diverso impatto su uomini e donne, secondo le seguenti categorie[541]: costi non quantificabili in una prospettiva di genere (categoria 0), ossia costi che non hanno impatti diretti sul genere e/o che non sono computabili in una prospettiva di genere[542]; costi sensibili al genere (categoria 1), ossia costi per la produzione di servizi individuali fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso[543]; costi per ridurre le disuguaglianze di genere (categoria 2), ossia costi direttamente

[541] L'impostazione è del tutto simile a quella adottata per il bilancio dello Stato e definita nel DPCM 16 giugno 2017, cfr, http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Selezione_normativa/D-P-C-M-/DPCM16-06-2017.pdf

[542] Si tratta di spese per il funzionamento delle strutture in senso stretto (riferite ad esempio ai fitti, ai canoni e alle utenze, sicurezza e sorveglianza sui luoghi di lavoro, ammortamenti, svalutazioni, accantonamenti per rischi e oneri).

[543] Si tratta del costo del personale e alcune voci di costo di gestione corrente (retribuzione del personale, risorse destinate alla formazione concesse a individui che possono avere una diversa propensione a partecipare per via del genere, risorse destinate a borse di studio concesse a studenti/studentesse che possono avere un diverso tasso di eleggibilità e/o propensione a partecipare per via del genere).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive[544].

Per le entrate può essere proposta una analoga distinzione tra tre tipologie di proventi: non quantificabili in base alla prospettiva di genere, sensibili al genere (per esempio, tasse universitarie che sono disaggregabili in base al genere dello studente), finalizzati a ridurre le disuguaglianze di genere (per esempio, tasse di iscrizione diverse per corsi disciplinari caratterizzate da una elevata segregazione orizzontale, come quelli delle lauree ingegneristiche e pedagogiche).

Nella fase di gestione, viene data attuazione agli obiettivi fissati nella fase programmatoria con l'utilizzo di risorse previste nel Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale. I dati relativi alla gestione diventano la base per la successiva fase di rendicontazione, in cui si dà conto degli scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati.

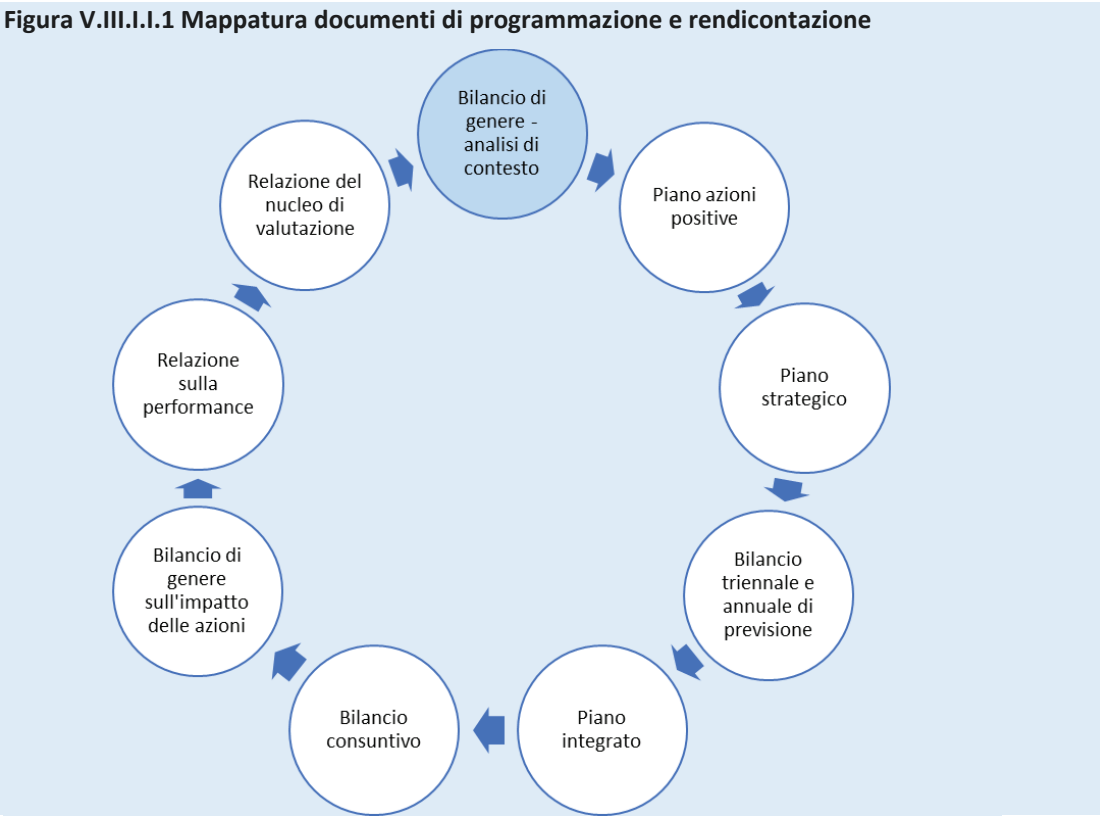
Nella fase di presentazione del bilancio consuntivo di ateneo sono necessarie due valutazioni: per le voci di costo classificate con il codice 2 (costi per ridurre le diseguaglianze di genere) è necessario confrontare gli impegni assunti con il bilancio di previsione annuale e quanto effettivamente speso e rendicontato nel bilancio consuntivo; la seconda valutazione è finalizzata a rendere consapevole l'Ateneo di come le spese classificate con il codice 1 (costi sensibili al genere) siano state ripartite tra donne e uomini; è quindi utile esaminare gli importi rendicontati nel bilancio consuntivo disaggregandoli per genere e, laddove possibile, fare un confronto con il bilancio dell'anno precedente…..

Secondo le linee guida, il bilancio di genere costituisce un efficace strumento di attuazione della strategia di *gender mainstreaming* nelle università. Deve perciò "interloquire" con i principali documenti gestionali, condizionandone la predisposizione a livello strategico e finanziario, e quello più operativo, come il fabbisogno del personale, la formazione, gli approvvigionamenti, la performance, lo sviluppo e la manutenzione edilizia. Di seguito una mappatura dei documenti di programmazione e rendicontazione con suggerimenti per l'integrazione negli stessi dei dati rilevati mediante il bilancio di genere (Figura V.III.I.I.1).

[544] Si tratta delle azioni previste per promuovere la parità di genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura V.III.I.I.1 Mappatura documenti di programmazione e rendicontazione



Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.3.1.1 Indirizzi specifici dei Ministeri relativi alle pari opportunità di genere e all'attuazione dei programmi o interventi di spesa emanati nel 2019.

Amministrazione	Dipartimento	Documenti con particolare attenzione alle pari opportunità	Siti istituzionali di riferimento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Dipartimento per le Politiche per la Famiglia	Proroga fino alla fine della attuale legislatura dell' Avviso di manifestazione d'interesse per la costituzione di un Tavolo istituzionale a favore delle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (come da DPCM del 31 gennaio 2019, art. 4 par.3)	http://www.politichefamiglia.it/it/notizie/notizie/avvisi-e-bandi/avviso-di-manifestazione-d-interesse-per-la-costituzione-di-un-tavolo-istituzionale-a-favore-delle-politiche-di-conciliazione-dei-tempi-di-vita-e-di-lavoro/
	Dipartimento per le Pari Opportunità	Il **sito istituzionale del Dipartimento per le Pari Opportunità** mette 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 pedofilia e pornografia minorile – cultura scientifica e stereotipi di genere	http://www.pariopportunita.gov.it/
		Decreto del Consiglio dei Ministro 4 dicembre 2019 "Ripartizione delle risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità 2019, a favore delle regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano" stabilisce i criteri di ripartizione del suddetto fondo	https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/01/30/20A00684/sg
		Direttiva generale per l'azione amministrativa e per la gestione per l'anno 2019 rappresenta il fulcro dell'attività di programmazione strategica e operativa del Dipartimento per le Pari Opportunità volta a perseguire il programma di Governo, a rendere concreti gli obiettivi di interesse pubblico e a misurare e valutare la performance dell'Amministrazione nel suo complesso. Per il 2019 i principali obiettivi assegnati al Dipartimento per le Pari Opportunità sono: - ampliamento della partecipazione delle giovani donne ai processi di innovazione - realizzazione di azioni di sensibilizzazione sugli stereotipi di genere e per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile e la promozione dell'empowerment delle donne - azioni a livello nazionale per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere, in aderenza ai principi della convenzione di Istanbul - potenziamento degli strumenti di prevenzione del fenomeno delle mutilazioni genitali femminili	http://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/Performance/direttive/2019/Direttiva%20DPO%202019.pdf

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.3.1.1 Indirizzi specifici dei Ministeri relativi alle pari opportunità di genere e all'attuazione dei programmi o interventi di spesa emanati nel 2019.

Amministrazione	Dipartimento	Documenti con particolare attenzione alle pari opportunità	Siti istituzionali di riferimento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Ufficio sport	**Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministro del 26 febbraio 2019** predisposto di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, stabilisce le risorse assegnate e le modalità di accesso alla misura di sostegno alla maternità delle atlete professioniste (art. 5)	http://www.sport.governo.it/it/bandi-avvisi-e-contributi/sostegno-alla-maternita-delle-atlete/presentazione-della-misura-di-sostegno-alla-maternita-delle-atlete/
	Dipartimento Funzione Pubblica	**Direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"** definisce le linee di indirizzo per le Amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità ai sensi del D. lgs. 11 aprile 2006 n. 19 "Codice delle pari opportunità tra uomini e donne". In particolare la direttiva fornisce aggiornamenti sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche. I Comitati esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e piscologica	http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_n_2.pdf http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-pubblico-e-organizzazione-pa/comitati-unici-di-garanzia-cug
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	Ragioneria generale dello Stato	**Circolare n. 7 del 16 aprile 2020 di RGS recante: "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al rendiconto generale dello Stato 2019"**	http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2020/07/Circolare-del-16-aprile-2020-n-7.pdf
		Circolare n. 6 del 12 marzo 2020 di RGS recante: "Rendiconto generale dell'esercizio finanziario 2019" ribadisce che, anche con riferimento al conto di bilancio dell'esercizio 2019, le amministrazioni saranno chiamate a contribuire al bilancio di genere sperimentale ex art. 38-septies della legge 196 del 2009	http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2020/06/circolare-del-12-marzo-2020-n-6.pdf
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Direzione generale rapporti lavoro e relazioni industriali	**Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 90 del 26 luglio 2019 "Ricostituzione del Comitato nazionale di parità"** rinnova la composizione del Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, giunto alla sua naturale scadenza (articolo 8 del decreto legislativo n. 198/2006 n. 198). Il Comitato, presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali o da un suo delegato, resta in carica tre anni e promuove - nell'ambito della competenza statale - la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale e nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione. Il supporto alle attività del Comitato è assicurato dalla Direzione Generale dei Rapporti di lavoro e delle relazioni industriali	https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2019/DM-26072019-n-90-Ricostituzione-Comitato-nazionale-di-parita.pdf

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.3.1.1 Indirizzi specifici dei Ministeri relativi alle pari opportunità di genere e all'attuazione dei programmi o interventi di spesa emanati nel 2019.

Amministrazione	Dipartimento	Documenti con particolare attenzione alle pari opportunità	Siti istituzionali di riferimento
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Direzione generale rapporti lavoro e relazioni industriali	**Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2019** esplicita le linee d'azione e gli obiettivi triennali e annuali rivolte ai dirigenti di primo livello per sviluppare nel corso del 2019 la promozione delle politiche per il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, attraverso il rafforzamento delle misure e degli strumenti di tutela della condizione dei lavoratori, nel rispetto dei principi di parità di genere e per i profili di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, valorizzando anche il dialogo sociale	http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2019/DM-13-20190131-Direttiva-generale-anno-2019.pdf
		Atto di indirizzo 2019 per il Terzo Settore individua gli obiettivi generali, delle aree prioritarie di intervento e delle linee di attività tra cui il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze	https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2019/DM-166-del-12112019-Atto-indirizzo-2019.pdf
	Tutte le direzioni	La **sezione pari opportunità del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali** illustra i vari eventi, la normativa, studi e ricerche e focus inerenti la tematica delle pari opportunità di genere sul lavoro. Le politiche italiane per la promozione delle pari opportunità sul lavoro sono portate avanti grazie all'attività del Comitato nazionale di parità, della Consigliera nazionale di parità e della Rete delle Consigliere di parità	https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/Pagine/default.aspx
		Decreto interministeriale n 371 del 25 novembre 2019 individua, per l'anno 2020, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna,per i quali sono concessi sgravi contributivi pari al 50 per cento dei contributi a carico dei datori di lavoro nel caso di assunzione di donne (legge 92/2012, all'articolo 4, comma 11)	https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2019/Decreto-interministeriale-n-371-del-25-novembre-2019.pdf

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.3.1.1 Indirizzi specifici dei Ministeri relativi alle pari opportunità di genere e all'attuazione dei programmi o interventi di spesa emanati nel 2019.

Amministrazione	Dipartimento	Documenti con particolare attenzione alle pari opportunità	Siti istituzionali di riferimento
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	Direzione Generale per l'Amministrazione, l'Informatica e le Comunicazioni (DGAI)	**Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione dei Centri di Responsabilità del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale - Anno 2019** E' parte integrante del Piano delle Performance dell'Amministrazione, esplicita le linee d'azione e gli obiettivi triennali e annuali che i funzionari della carriera diplomatica e i dirigenti generali o equiparati, titolari dei Centri di Responsabilità Amministrativa dovranno sviluppare nel corso del 2019. Nello specifico per quanto attiene i fenomeni migratori l'impegno dell'amministrazione è indirizzato, in sede europea e multilaterale, a dare priorità, tra l'altro, alla protezione dei rifugiati più vulnerabili (donne e minori); nell'ambito degli aiuti allo sviluppo, tra i settori principali d'intervento vi è quello della valorizzazione del ruolo delle donne; nel campo della riforma dell'Azione amministrativa si promuovono, tra l'altro, la conciliazione vita-lavoro, il benessere organizzativo e la parità di genere	https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2019/02/allegato_a_2019_-_direttiva_generale_per_lazione_amministrativa_e_per_la_gestione_dei_centri_di_responsabilit.pdf
		Linee guida per l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* delle donne, ragazze e bambine nella cooperazione internazionale (cfr. 5.4.2 Iniziative di cooperazione allo sviluppo per il contrasto del divario di genere in Paesi terzi, Riquadro V.IV.II.I)	In corso di approvazione
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	Tutte le direzioni	**Linee guida per il bilancio di genere negli Atenei Italiani** (cfr. 5.3. Sintesi delle azioni intraprese, indirizzi specifici e indicatori di risultato delle amministrazioni, Riquadro V.III.I)	https://www2.crui.it/crui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf
MINISTERO DELLA SALUTE	Tutte le direzioni	**Decreto Ministero della Salute 13 giugno 2019 "Piano per l'applicazione e la diffusione della medicina di genere dell'articolo 3, comma 1, della legge 11 gennaio 2018, n. 3"** provvede all'adozione del "Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere", previsto dall'articolo 3 della Legge 3/2018, approvato in Conferenza Stato-Regioni il 30 maggio 2019	http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2860_allegato.pdf http://www.salute.gov.it/portale/news/p3_2_1_1_1.jsp?lingua=italiano&menu=notizie&p=dalministero&id=3804

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

5.3.2 Indicatori di Benessere Equo e Sostenibile e indicatori delle Note integrative al bilancio

La richiesta di segnalare eventuali azioni intraprese nel corso del 2019 che possono, anche in via indiretta, aver inciso sull'andamento di alcuni indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel Documento di Economia e Finanza (DEF) ha evidenziato la difficoltà delle amministrazioni nell'individuare indicatori di monitoraggio adeguati. Le amministrazioni sembrano aver limitato l'analisi al possibile collegamento tra politiche di riduzione del divario di genere e indicatori BES, senza evidenziare il possibile impatto che politiche non esplicitamente volte alle pari opportunità di genere possono avere in termini di miglioramento del benessere equo e sostenibile e di riduzione di diseguaglianze tra uomini e donne misurate da indicatori BES. Nel caso delle poche amministrazioni che hanno riferito sul tema manca una descrizione relativa a come si immagina che l'intervento possa influenzare l'andamento del fenomeno individuato.

Per una disamina dettagliata si rimanda all'appendice II – sezione A - II.A.2 del questionario sulle politiche settoriali dell'amministrazione.

La stessa difficoltà viene confermata se si osservano gli indicatori adottati nelle Note integrative al bilancio dello Stato e, in particolare, gli indicatori di interesse per i divari di genere (Riquadro V.III.II.I).

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

Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017[545] ha definito la metodologia generale per la sperimentazione del bilancio di genere e, all'articolo 3, comma 5 ha suggerito l'opportunità di ricorrere a indicatori utili per monitorare l'impatto delle politiche statali da un punto di vista di genere nelle Note integrative allegate al bilancio dello Stato.

Le Note integrative sono un documento di ausilio alla programmazione dell'impiego delle risorse pubbliche; 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 sono, inoltre, l'elemento di collegamento tra la programmazione di bilancio e la programmazione strategica[546] nonché con il ciclo della *performance*[547].

L'analisi degli obiettivi e degli indicatori nelle Note integrative mostra come le amministrazioni ricorrono solo in misura molto limitata a indicatori che monitorano l'impatto delle politiche statali da un punto di vista di genere. Ciò evidenzia quanto il *gender mainstreaming*, cioè il consolidamento di una prospettiva di genere nella programmazione economico finanziaria e nei bilanci pubblici, sia ancora in una fase iniziale in Italia.

[545] 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

[546] Decreto legislativo n. 286 del 1999

[547] Decreto legislativo n. 150 del 2009

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Con riferimento alla legge di bilancio 2019 sono presenti solo tre obiettivi relativi alla promozione delle pari opportunità, gli stessi del 2018[548], mentre nel 2017[549] erano sette. Gli obiettivi sono stati formulati dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e dal Ministero della difesa. Si tratta, in tutti e tre i casi, di obiettivi riferiti alle politiche per il benessere del personale dell'amministrazione come, per esempio, l'avvio dello *smart working* e del telelavoro, i servizi di asilo nido o la composizione di genere del personale apicale. Tali obiettivi sono corredati da indicatori di monitoraggio che rispecchiano in qualche modo il processo o le attività messe in atto dall'amministrazione o il risultato finale. Non sempre, però, gli indicatori associati a tali obiettivi consentono di apprezzare le realizzazioni o i risultati specifici per le pari opportunità di genere (Tavola V.III.II.I.1).

La legge di bilancio per il 2019 evidenzia un'azione specifica per la promozione delle pari opportunità nell'ambito del programma 24.05 "Protezione sociale per particolari categorie" (azione 0003 "Promozione e garanzia delle pari opportunità"), ma gli indicatori associati agli obiettivi del programma non consentono, tuttavia, di apprezzare specifiche realizzazioni o risultati per le pari opportunità di genere. In particolare, l'azione 0003 non risulta rappresentata in nessun obiettivo e anche l'azione 0002 "Politiche per la famiglia e le disabilità" dello stesso programma, che reca un obiettivo (numero 148 "politiche per la famiglia"), non prende in conto la dimensione di genere nemmeno tramite gli indicatori associati. Questi si limitano a misurare il grado di trasferimento delle risorse alla Presidenza del Consiglio dei Ministri (i.e., "Grado di utilizzo delle risorse" e "Grado di utilizzo delle risorse al verificarsi degli eventi che ne implicano l'erogazione").

Rispetto al 2018, nella legge di bilancio per il 2019 sono tuttavia aumentati gli indicatori adottati dalle amministrazioni che riguardano politiche di promozione della pari opportunità di genere rivolte al proprio personale (nell'ambito più generale di obiettivi per il benessere del personale), anche in corrispondenza di obiettivi che non necessariamente esplicitano tale finalità nella propria descrizione.

Nella maggior parte dei casi gli indicatori di interesse misurano l'ammontare degli utenti beneficiari dei servizi offerti ai dipendenti per la conciliazione della vita privata e professionale o, più genericamente per il benessere del personale, come:

• il numero di dipendenti coinvolti nel progetto di *smart working*, in valore assoluto (Ministero dell'economia e delle finanze);

• la percentuale di beneficiari di strumenti di conciliazione famiglia-lavoro rispetto al totale dei dipendenti in servizio (Ministero dello sviluppo economico);

• la percentuale dei posti a disposizione per i progetti di *smart working* rispetto al numero degli interessati (Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare).

• la percentuale dei dipendenti civili ammessi al lavoro agile sul totale delle unità previste dal progetto (Ministero della difesa);

• la percentuale dei dipendenti ammessi al lavoro agile sul totale dei dipendenti in servizio nell'amministrazione (Ministero per i beni e le attività culturali);

[548] http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/bilancio_di_previsione/note_integrative/note_integrative_al_bilancio_di_previsione/2018/index.html

[549] Per ulteriori dettagli cfr. http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/bilancio_di_previsione/note_integrative/note_integrative_al_bilancio_di_previsione/2017/index.html

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

• con riferimento specifico ai servizi per l'infanzia, mediante la percentuale di posti occupati rispetto a quelli messi a disposizione dall'amministrazione (Ministero della difesa);

• con la misurazione dell'aumento del numero di giorni di funzionamento del servizio di centro estivo per figli dei dipendenti;

• mediante l'individuazione del numero di convenzioni sottoscritte dall'amministrazione, senza oneri, nell'ambito degli strumenti di conciliazione vita privata – lavoro (Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale)

• mediante la mera indicazione dell'attivazione o meno di programmi per il telelavoro e per assicurare il benessere organizzativo (Ministero delle infrastrutture e di trasporti). L'indicatore potrebbe essere reso più significativo se misurasse il numero di beneficiari di tali programmi o la percentuale sul totale del personale in possesso dei requisiti richiesti;

• mediante la mera indicazione della predisposizione di un regolamento generale di disciplina per l'attività lavorativa in modalità agile (Ministero dell'interno). Anche questo indicatore potrebbe essere reso più significativo se misurasse il numero di beneficiari di tali programmi o la percentuale sul totale del personale in possesso dei requisiti richiesti.

Sempre in connessione con la gestione delle risorse umane, il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale adotta un indicatore relativo alla percentuale di funzionarie diplomatiche in posizioni di responsabilità sul totale di quelle di servizio, con la finalità di "*garantire un'efficiente gestione delle risorse umane in Italia e all'estero, dare attuazione alle politiche pubbliche finalizzate ad incoraggiare il conferimento e l'assunzione di incarichi di responsabilità da parte delle funzionarie diplomatiche donne, nonché consolidare, in armonia con il piano di azioni positive elaborato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), le prassi amministrative in tal senso con l'obiettivo specifico di garantire la nomina di funzionarie diplomatiche a posizioni di responsabilità*".

Con riferimento a obiettivi delle politiche settoriali, gli indicatori adottati che esprimono una prospettiva di genere sono quattro, in crescita rispetto all'unico indicatore individuato in tal senso nel 2018.

Nel dettaglio, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si impegna a migliorare le condizioni occupazionali, dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali (tramite l'obiettivo 14) e vi associa un indicatore dato dal rapporto tra il numero dei pareri e note predisposti su quelli richiesti in tema di rapporti di lavoro del settore privato, di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e di pari opportunità nel lavoro. Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale mira al rafforzamento dell'impegno italiano nei fori multilaterali, in particolare nelle iniziative diplomatiche e umanitarie per prevenire e risolvere le crisi in atto nel nostro vicinato (obiettivo 30) e, in corrispondenza di tale obiettivo, adotta un indicatore basato sul numero delle volte che l'Italia co-sponsorizza risoluzioni ONU afferenti al tema della promozione del diritto internazionale e dei diritti umani anche per la lotta alle discriminazioni verso bambini e donne. Mentre per il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca viene indirizzato uno sforzo per favorire l'accesso al sistema di istruzione dei bambini di età tra 0 - 36 mesi (obiettivo 50), misurato in termini del numero di sezioni primavera[550] attive nel territorio nazionale. Il Ministero della salute, in corrispondenza all'intento di migliorare la conoscenza dei Servizi sanitari regionali (obiettivo 23) misura il numero delle strutture cliniche che eseguono interventi chirurgici per tumore alla mammella analizzate sul totale selle strutture che eseguono questi interventi sul territorio nazionale. Pur non essendo un

[550] Per la descrizione delle sezioni primavera e la loro diffusione in questa relazione, cfr. il Paragrafo 1.3 "La conciliazione tra vita privata e vita professionale" di questa relazione.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

obiettivo e un indicatore che hanno riferimenti diretti alle pari opportunità vanno a indagare su un'attività che è sensibile al genere.

Si segnala che, rispetto al 2018, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca non ha più adottato l'obiettivo del programma 22.08 "Iniziative per lo sviluppo del sistema istruzione scolastica e per il diritto allo studio" e il relativo indicatore sulla percentuale di interventi realizzati nell'ambito della prevenzione dei fenomeni di cyber-bullismo e della violenza di genere, rispetto a quelli programmati (Tavola V.III.II.I.2).

Tavola V.III.II.I.1 Obiettivi delle Note integrative al Rendiconto generale dello Stato con riferimenti diretti alle politiche per le pari opportunità, anno 2019.

Anno 2019		
Descrizione Amministrazione	**Obiettivo**	**Indicatore**
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale - Programma 4.13 "Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese"	Ob. 4 - Ottimizzare l'impiego delle risorse umane e finanziarie disponibili per garantire la funzionalità della rete diplomatico-consolare in Italia e all'estero, anche in termini di pari opportunità	Percentuale di personale di ruolo in servizio in sedi extra UE sul totale del personale in servizio all'estero
		Numero di missioni/assegnazioni brevi utilizzate come strumenti di flessibilita` nell'allocazione del personale all'estero, a risorse di bilancio invariate
		Percentuale di utilizzo dei fondi di flessibilità messi a disposizione per far fronte a sopravvenute maggiori esigenze dell'Amministrazione ed al miglioramento della sicurezza della rete estera.
		Percentuale di funzionarie diplomatiche in posizioni di responsabilità sul totale di quelle di servizio
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - Programma 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"	Ob. 30 - Migliorare la gestione del personale, accrescere le competenze professionali ed attivare iniziative di pari opportunita' e benessere organizzativo	Grado di realizzazione del piano di formazione
		Predisposizione dei programmi per attivare il telelavoro, ed assicurare il benessere organizzativo
		Gestione giuridica del rapporto di lavoro
Ministero della difesa Programma 5.6 "Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari"	Ob. 14 OBS012 Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale	IND007 Grado medio di raggiungimento dello standard di qualità dei servizi
		IND010 Indice di partecipazione al programma dello smart working
		IND011 Indice di soddisfacimento delle domande di ammissione al servizio Asili Nido

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola V.III.II.I.2 Indicatori ulteriori delle Note integrative al Rendiconto Generale dello Stato con riferimenti alle politiche per le pari opportunità, anno 2019.

Anno 2019		
Descrizione Amministrazione	**Obiettivo**	**Indicatore**
Ministero dell'economia e delle finanze - Programma 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"	Ob. 118 - Attivare ed estendere strumenti di conciliazione di vita-lavoro e di sviluppo del personale con particolare riferimento all'avvio a regime dello smart working nel ministero nonché incrementare la formazione del personale del ministero nelle aree tematiche obbligatorie e in quelle ritenute strategiche per lo sviluppo delle competenze.progettare e introdurre un modello per assessment delle competenze del personale e proseguire lo sviluppo dei sistemi di valutazione del personale dirigenziale e non	13 - Smart Working (Rapporto tra numero dei dipendenti che si avvalgono di forme di lavoro agile sul totale dei dipendenti)
Ministero dello sviluppo economico - Programma: 32.3 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	27 - Efficientamento nella gestione delle risorse umane, migliorandone l'allocazione e ottimizzando la modalita` flessibile della prestazione lavorativa	1 - Grado di utilizzazione di strumenti di conciliazione famiglia-lavoro
Ministero del lavoro e delle politiche sociali - programma 26.8 Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	14 - Miglioramento delle condizioni occupazionali, dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali.	Efficacia dell'attività finalizzata all'attuazione, aggiornamento ed interpretazione della disciplina in materia di rapporti di lavoro (Elaborazione e interpretazione del quadro normativo in materia di rapporti di lavoro del settore privato, di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e di pari opportunità nel lavoro, anche in raccordo con gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro)
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale - Programma 4.13 "Rappresentanza all'estero e servizi ai cittadini e alle imprese"	Ob. 4 - Ottimizzare l'impiego delle risorse umane e finanziarie disponibili per garantire la funzionalità della rete diplomatico-consolare in Italia e all'estero, anche in termini di pari opportunità	4 - Percentuale di funzionarie diplomatiche in posizioni di responsabilità sul totale di quelle di servizio
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale - Programma 4.6 "Promozione della pace e sicurezza internazionale"	30 - Nell`ambito del tradizionale impegno italiano nei fori multilaterali (quali ONU, OSCE, Consiglio d`Europa, NATO) rafforzare l`azione nel settore della sicurezza e dei diritti, e proseguire le iniziative diplomatiche e umanitarie per prevenire e risolvere le crisi in atto nel nostro vicinato, rendendo piu` incisiva l`azione degli organismi e dei processi multilaterali in tali contesti di crisi.	L`indicatore misura intensita` impegno Italia nel settore dd.uu., misurato attraverso la frequenza con cui il Paese co-sponsorizza risoluzioni ONU afferenti il tema della promozione dir. intern/d.u., con priorita` su lotta a discriminazioni, moratoria universale pena di morte, diritti bambini/donne, liberta` di religione/credo.
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale - Programma 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"	Ob. 14 - Promozione di azioni di conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro del personale.	1 - Convenzioni sottoscritte dall'Amministrazione senza oneri , finalizzate a conciliare vita privata e lavoro dei Dipendenti sottoscritte nel periodo di riferimento. 3 - Centro estivo : incremento progressivo dei giorni del servizio in base alla chiusura estiva delle scuole.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola V.III.II.I.2 Indicatori ulteriori delle Note integrative al Rendiconto Generale dello Stato con riferimenti alle politiche per le pari opportunità, anno 2019.

Anno 2019		
Descrizione Amministrazione	**Obiettivo**	**Indicatore**
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca	Ob. 50 - Promuovere iniziative di educazione a sostegno dell`autonomia scolastica anche al fine di	1- numero di sezioni primavera attive nel territorio nazionale
Ministero dell'interno - Programma 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"	Ob. 2 Valorizzare l'efficienza delle risorse umane anche attraverso il miglioramento degli assetti organizzativi degli uffici centrali e periferici; razionalizzare la gestione delle risorse finanziarie; implementare il sistema di prevenzione amministrativa della corruzione; assicurare maggiori standard di trasparenza e di qualità dei servizi	5 - Capacità di realizzazione di una disciplina generale concernente lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile
Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare - Programma: 32.3 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	Ob. 30 - Miglioramento d'efficienza dei processi amministrativi e di gestione del personale	4 - Smart working (Rapporto tra numero dei dipendenti che si avvalgono di forme di lavoro agile sul totale dei dipendenti)
Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - Programma 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"	Ob. 30 - Migliorare la gestione del personale, accrescere le competenze professionali ed attivare iniziative di pari opportunita' e benessere organizzativo	2 - Predisposizione dei programmi per attivare il telelavoro, ed assicurare il benessere organizzativo
Ministero della difesa Programma 5.6 "Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari"	Ob. 14 OBS012 Perseguire la revisione della governance dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale	4 - IND010 Indice di partecipazione al programma dello smart working 5 - IND011 Indice di soddisfacimento delle domande di ammissione al servizio Asili Nido
Ministero per i beni e le attività culturali - Programma 32.3 "Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza"	Ob. 5 - Razionalizzare in un'ottica di miglioramento continuo la gestione delle risorse umane	1 - N. dipendenti in lavoro agile su N. totale dipendenti in servizio
Ministero della salute - Programma 20.3 "Programmazione del Servizio Sanitario Nazionale per l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza"	Ob. 23 - Migliorare la conoscenza dei Servizi sanitari regionali ai fini della programmazione del Servizio sanitario nazionale per promuovere l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza in condizioni di efficacia e di efficienza	3 - Numero delle strutture che eseguono interventi chirurgici per tumore alla mammella analizzate/numero delle strutture che eseguono interventi chirurgici per tumore alla mammella esistenti su tutto il territorio nazionale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

5.3.3 Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

Per ogni azione che l'amministrazione individua come diretta a ridurre le diseguaglianze di genere o sensibile al genere (ossia che potrebbe avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne) è richiesta la compilazione di una scheda che descriva la misura nel dettaglio, il suo obiettivo, i beneficiari, l'impegno finanziario e la fonte del finanziamento, nonché il soggetto attuatore dell'intervento. Dal punto di vista della valutazione degli impatti di tali interventi, alle amministrazioni è richiesto di indicare se viene effettuata un'analisi di genere *ex-ante*, se è previsto un sistema di monitoraggio dell'intervento o una valutazione *ex-post* dei risultati. Infine, l'amministrazione è invitata a segnalare se l'impatto di genere dell'azione che viene rendicontata è oggetto di una consultazione pubblica o un confronto con la società civile.

Alcune amministrazioni hanno individuato, nel 2019, azioni dirette a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità[551], tuttavia sono poche le amministrazioni che hanno indicato sistemi di monitoraggio corredati di dati e indicatori per genere e ancora meno analisi di genere di contesto e/o di impatto delle politiche. Per la maggior parte degli interventi si è trattato di un proseguimento di azioni già segnalate nel 2018. Solo la Presidenza del Consiglio dei ministri, il Ministero dell'economia e delle finanze, il Ministero dell'istruzione e dell'università, il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale e il Ministero della salute hanno indicato nuove azioni (Tavola 5.3.3.1). Per una disamina dettagliata si rimanda all'appendice II – sezione B del questionario sulle politiche settoriali dell'amministrazione.

Il numero più consistente di nuovi interventi è stato realizzato dalla **Presidenza del Consiglio dei ministri** che menziona:

- la campagna di comunicazione divulgata attraverso l'e-book *#hodettono* e la celebrazione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre 2019); entrambe le attività con l'obiettivo di comunicare alla collettività che la violenza contro le donne è una sfida culturale di civiltà per il nostro Paese.
- l'accordo di collaborazione con l'Università Bicocca di Milano per lo svolgimento di un'indagine quali-quantitativa volta a stimare il fenomeno delle mutilazioni genitali in Italia, per potenziare gli strumenti di prevenzione del fenomeno.
- l'iniziativa "Fermenti", un tour con tappe in tutta Italia per la promozione del relativo bando volto a favorire la partecipazione, l'inclusione sociale e la promozione di pari opportunità per i giovani, con particolare riferimento alle giovani donne.
- il sostegno alla realizzazione del documentario promosso dall'UNLA (Unione Nazionale per la Lotta contro l'Analfabetismo) "Anna Lorenzetto. Una rivoluzione silenziosa", con l'intento di recuperarne la memoria.

Il **Ministero dell'economia e delle finanze** ha indicato due iniziative intraprese nel 2019 dal Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria entrambe con l'obiettivo di avvicinare il pubblico femminile al mondo dell'educazione finanziaria,

[551] 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.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

assicurativa e previdenziale. Un progetto è stato condotto in collaborazione con l'associazione Susan G. Komen Italia, l'altro con alcuni dei principali periodici, stampa generalista nazionale e locale e riviste per le donne al fine di aumentare la sensibilizzazione e l'approfondimento sui temi di finanza personale.

Il **Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca** ha evidenziato alcuni nuovi interventi rivolti alle studentesse e agli studenti e agli istituti scolastici di ogni ordine e grado. Sono focalizzati prevalentemente sulla prevenzione dei fenomeni di violenza domestica (anche tramite una campagna nazionale di comunicazione, in collaborazione con il Dipartimento per la famiglia) e sul tema della parità e del rispetto di genere (in occasione della Giornata Internazionale della Donna sono stati indetti il Concorso Nazionale "Con Rispetto. Educando" e il Concorso "STEM: femminile plurale", è stato promosso il progetto "Visionarie", è stato inoltre pubblicato il bando per la creazione di una "cultura del rispetto", rivolto alle Istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado, volto a finanziare progetti sul tema).

Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, attraverso il Comitato Interministeriale dei Diritti Umani[552] ha dato vita a un sistema di *progress reporting* volto a una specifica conoscenza dei progetti portati avanti in materia di donne, pace e sicurezza, da parte sia delle Amministrazioni coinvolte che della società civile di settore. Questo percorso è stato rafforzato dal Terzo Piano d'Azione Donne Pace e Sicurezza, 2016 – 2020[553], con un significativo ampliamento del Gruppo di Lavoro, che si compone non solo delle Amministrazioni competenti e/o interessate alla materia, ma anche dei sindacati, del mondo accademico e della società civile impegnata in quest'area, in particolare le associazioni femminili. In detta cornice, tutti i partecipanti al Gruppo di Lavoro, su basa volontaria, contribuiscono a redigere *il progress report* annuale relativo al Piano d'Azione Nazionale Donne, Pace e Sicurezza.

Il **Ministero della salute** ha realizzato una campagna di sensibilizzazione per la promozione dell'allattamento al seno rivolto a sensibilizzare le donne sull'importanza di tale pratica e sulla naturalezza del gesto, divulgando il messaggio che ogni donna deve sentirsi libera di allattare anche in pubblico o nei luoghi di lavoro, "sempre e ovunque".

Nel 2019 è proseguito l'impegno di alcune amministrazioni in interventi già segnalati nel 2018 (Tavola 5.3.3.2). I principali per la **Presidenza del Consiglio dei Ministri** sono stati:

- all'interno delle politiche per la conciliazione, la promozione del marchio di qualità "*Family Audit*", ossia di uno strumento di certificazione che qualifica una Organizzazione pubblica o privata come attenta alle esigenze di Conciliazione Famiglia-Lavoro dei propri dipendenti. A tale scopo, il Dipartimento per le Politiche della Famiglia ha sottoscritto un protocollo d'intesa con la Provincia Autonoma di Trento, l'ente di certificazione proprietario dello standard.
- l'attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione delle norme in materia di riduzione del divario esistente tra la rappresentanza di uomini e donne negli organi di amministrazione e controllo delle società costituite in Italia, non quotate in mercati regolamentati e controllate,

[552] il Comitato Interministeriale dei Diritti Umani è collocato, nel quadro organico del Ministero degli Affari Esteri, presso la Direzione Generale per gli Affari Politici e di Sicurezza; è presieduto da un alto funzionario della carriera diplomatica ed è composto da rappresentanti di Ministeri, Amministrazioni ed Enti che a vario titolo si occupano delle tematiche dei diritti umani

[553] Il terzo piano di azione nazionale mira a migliorare la qualità dell'impegno italiano per sostenere le popolazioni colpite in tutte le fasi delle operazioni di pace. Si compone di 7 Obiettivi e 44 Azioni, tutte corredate da Indicatori quantitativi e/o qualitativi: Obiettivi ed Azioni, che, direttamente od anche indirettamente, mirano ad aver un impatto significativo sulle donne e sui minori, in particolare le minori

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

in via diretta o indiretta, dalle amministrazioni pubbliche[554]. Dal 2017 al 2019 risulta un incremento delle percentuali di donne sia nei CDA delle società pubbliche (dal 26 per cento al 29 per cento), sia nei Collegi sindacali delle società pubbliche (dal 32 per cento a circa il 34 per cento), sia negli organi collegiali delle società pubbliche (dal 31 per cento al 33 per cento).

- la seconda edizione del 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 stato quello di avvicinare studentesse dai 6 ai 13 anni allo studio delle materie STEM, attraverso iniziative formative gratuite di carattere innovativo. Nel contempo l'iniziativa ha favorito 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. I dati disponibili del monitoraggio, relativi agli anni 2017 e 2018, mostrano che su 4.559 ragazze partecipanti al progetto, 1.018 hanno proseguito gli studi presso istituti superiori in materie scientifiche nel 2018, mentre nel 2017 erano state 1.259 ragazze su 4.422.
- il progetto CL.E.A.R. (Closing the gEnder pension gAp by increasing women's awarReness) nell'ambito del progetto comunitario REC-Rights, Equality and Citizenship Programme 2014/2020. Il progetto ha l'intento di fornire, in particolare alle donne, gli adeguati strumenti conoscitivi che consentono loro di prevedere e controllare le conseguenze sui livelli pensionistici delle scelte effettuate durante il loro percorso lavorativo. Ciò potrebbe contribuire, nel medio termine, al restringimento del divario pensionistico di genere osservato in Italia. Dal monitoraggio dei beneficiari degli interventi risultano 413 le donne selezionate per ricevere una formazione specifica in tale ambito.
- l'utilizzo della dotazione della Sezione Speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità" nell'ambito del Fondo centrale di garanzia per le piccole e medie imprese, interamente dedicata alle imprese femminili, per facilitare l'accesso al credito mediante la concessione di una garanzia pubblica. Tale operazione, ha consentito alle donne di intraprendere attività imprenditoriali e quindi ha contribuito a una maggiore partecipazione delle stesse al mondo del lavoro. L'intervento ha previsto un sistema di monitoraggio sul numero di domande accolte a favore delle imprese femminili e delle professioniste a valere sulla suddetta Sezione Speciale e nel triennio 2017-2019 sono state concesse ogni anno in media circa 14.273 operazioni di garanzia.
- il numero di pubblica utilità 1522 per fornire una prima risposta alle necessità delle vittime di violenza di genere e *stalking*, offrendo informazioni utili e un orientamento verso i servizi socio-sanitari presenti sul territorio nazionale. Il servizio ha sostenuto l'emersione della domanda di aiuto, consentendo un avvicinamento graduale ai servizi da parte delle vittime con l'assoluta garanzia dell'anonimato e, nei casi di violenza con carattere di emergenza, ha adottato una specifica procedura tecnico-operativa condivisa con le forze dell'ordine. Grazie alle relazioni trimestrali del gestore del servizio è possibile disporre dei dati inerenti le donne vittime di *stalking* e le donne richiedenti aiuto in emergenza. Dal 2017 al 2019 i dati evidenziano una crescita del 17 per cento delle donne prese in carico che passano da 818 nel

[554] Si tratta di un supporto specialistico che riguarda, in particolare, il collegamento informatico con le banche dati camerali relative al Registro delle Imprese e la fornitura di dati aggiornati in tempo reale relativi alle società di interesse; ciò consente al Dipartimento per le pari opportunità di effettuare ricerche puntuali sulla composizione degli organi collegiali nonché su altre caratteristiche anagrafiche e strutturali delle società stesse.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

2017 a 955 nel 2019. Le denunce per casi di *stalking,* pari a 215 nel 2019, sono in considerevole aumento rispetto al 2018 (più 58 per cento) e al 2017 (più 37 per cento).

- il servizio connesso al Numero Verde "800.290.290" a beneficio delle vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale, lavoro forzato, accattonaggio e più in generale nell'ambito delle economie illegali. I beneficiari dell'intervento sono stati gli attori sociali coinvolti nel fenomeno della tratta in particolare persone richiedenti aiuto che intendono uscire dai circuiti di sfruttamento. Dal monitoraggio emerge che dal 2017 al 2019 le nuove prese in carico dei progetti sono diminuite, raggiungendo nel 2019 il valore più basso pari a 597 nuove donne prese in carico e 116 nuovi uomini presi in carico.
- il finanziamento di progetti attuati a livello territoriale finalizzati ad assicurare, in via transitoria, adeguate condizioni di alloggio, vitto e assistenza sanitaria a migranti e, successivamente, la prosecuzione dell'assistenza e dell'integrazione sociale. Si tratta dell'attuazione del programma unico di emersione a favore degli stranieri, dei cittadini di Stati membri dell'Unione europea in situazioni di gravità e pericolo e contro la tratta di persone. Il numero delle persone prese in carico nel 2019 è stato di 1.728 donne e 225 uomini, valori in leggera crescita rispetto all'anno precedente.
- l'attività di monitoraggio relativa all'attuazione dell'intervento per il sostegno economico alla maternità delle atlete professioniste anche tramite la pubblicazione sul sito *internet* di statistiche relative al numero di richiedenti e beneficiarie del contributo, nonché all'ammontare complessivo delle somme erogate e residue.

Il dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del **Ministero dell'economia e delle finanze** ha realizzato le attività previste dalla convenzione stipulata con l'INPS nel 2018 per ampliare la base conoscitiva ai fini della redazione annuale del Bilancio di genere dello Stato. In particolare, la convenzione ha permesso la costruzione di indicatori per l'analisi, il monitoraggio e la valutazione della spesa e l'utilizzo dei risultati di alcuni dei lavori realizzati nell'ambito della Sezione speciale del programma "Visitinps Scholars" dedicata alla valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere.

Il **Ministero dello sviluppo economico** ha attuato, anche nel 2019, 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. Ha inoltre confermato l'incentivo "*Smart&Start*" per favorire la nascita e la crescita delle *start-up* innovative ad alto contenuto tecnologico in tutte le regioni italiane. L'offerta è stata di un finanziamento a tasso zero, senza alcuna garanzia, a copertura del 70 per cento delle spese ammissibili, che diventa dell'80 per cento se la *start-up* è costituita a esempio interamente da donne e/o da giovani sotto i 36 anni. L'analisi delle domande presentate e di quelle ammesse per genere, età, titolo di studio e condizione lavorativa mostra che la loro percentuale è nettamente a svantaggio delle donne (rispettivamente 22 per cento di domande presentate e 17 per cento di quelle ammesse tra i richiedenti di età inferiore a 36). Soffermandosi sull'universo femminile, si nota che la maggior parte di domande accolte è associata alle donne di età compresa tra 36 e 50 anni, con un titolo di laurea e appartenenti alla categoria degli imprenditori. In aggiunta sono state previste agevolazioni di "Nuove imprese a tasso zero" per favorire l'avvio di micro o piccole imprese da parte di giovani fino a 35 anni e di

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

donne di ogni età[555]. Nel 2019 il numero delle domande ammesse ha registrato una maggioranza di donne (55 per cento).

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** ha indicato la misura in sostegno dei genitori di bambini nati dal 1 gennaio 2016 attraverso i *bonus* per il pagamento del nido e la disponibilità da parte della Consigliera nazionale di parità di fondi propri per attività indirizzate a ridurre le disuguaglianze di genere e favorire le pari opportunità in ambito lavorativo.

Il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria del **Ministero della giustizia** ha proseguito nelle iniziative volte alla tutela della maternità per le detenute madri e alla protezione dei minori presenti negli Istituti Penitenziari; dal monitoraggio effettuato le madri presenti nelle sezioni nido, idonee all'accoglienza di bambini minori di 3 anni, al 31 dicembre 2019 sono risultate 22 e altrettante erano presenti negli Istituti a Custodia Attenuata per Detenute Madri.

Il **Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca** ha portato avanti il suo impegno per incentivare l'iscrizione ai Corsi di Laurea in ambito scientifico da parte delle diplomate. Le azioni intraprese hanno previsto trasferimenti in favore delle Università Statali per realizzare interventi di incentivo alle iscrizioni e promuovere progetti, con la partecipazione delle scuole secondarie superiori e delle imprese, indirizzati a studentesse e docenti. Dall'anagrafe nazionale degli studenti risulta che le immatricolazioni ai corsi di laurea in ambito scientifico negli tre anni sono in aumento, con un andamento crescente di ragazze sul totale: dal 25 per cento nel 2017 al 27 per cento nel 2019. I provvedimenti relativi, inoltre, hanno ricevuto un parere positivo da parte di organizzazioni e agenzie di valutazione della sfera accademica.

Il **Ministero della salute** al fine di sensibilizzare e focalizzare l'attenzione sul tema della prevenzione della salute delle donne ha promosso anche nel 2019 un'attività di comunicazione svolta presso la manifestazione "*Tennis & Friends*" legata alla prevenzione delle malattie tiroidee.

[555] Le agevolazioni sono state concesse ai sensi e nei limiti del Regolamento *De Minimis* e hanno assunto la forma di un finanziamento agevolato per gli investimenti, a un tasso pari a zero, della durata massima di otto anni e di importo non superiore al 75 per cento della spesa ammissibile.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.3.3.1 Nuovi interventi realizzati nel 2019 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Dipartimento per le pari opportunità	Campagna di comunicazione divulgata attraverso l'e-book #hodettono. Spesa complessiva per il 2019: € 8.540,00 finanziato con quota del cap. 2108 Bilancio dello Stato e quota del cap. 496 del Bilancio della PCM	Il principale obiettivo è comunicare alla collettività che la violenza contro le donne è una sfida culturale di civiltà per il nostro Paese.
		Celebrazione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre 2019). Spesa complessiva per il 2019: € 16.363,70 finanziato con quota del cap. 2108 Bilancio dello Stato e quota del cap. 496 del Bilancio della PCM	Il principale obiettivo è comunicare alla collettività che la violenza contro le donne è una sfida culturale di civiltà per il nostro Paese
		Accordo di collaborazione (ai sensi dell'art. 15 della legge 241/1990) con l'Università Bicocca per lo svolgimento di un'indagine quali-quantitativa volta a stimare il fenomeno delle mutilazioni genitali in Italia. Spesa complessiva per il 2019: € 115.000,00 finanziato con quota del cap. 2108 del Bilancio dello Stato e quota del cap. 534 del Bilancio della PCM	Potenziamento degli strumenti di prevenzione del fenomeno delle mutilazioni genitali femminili (MGF), anche in raccordo con quanto previsto in materia dal Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020
		Iniziativa "Fermenti": evento itinerante (tour) di divulgazione di politiche e azioni positive volte a favorire la partecipazione, l'inclusione sociale e la promozione di pari opportunità per i giovani, con particolare riferimento alle giovani donne. Spesa complessiva per il 2019: € 203.892,00 finanziato con quota del cap. 2108 Bilancio dello Stato e quota del cap. 493 del Bilancio della PCM	Intervento volto a favorire la partecipazione, l'inclusione sociale e la promozione di pari opportunità per i giovani, con particolare riferimento alle giovani donne. Il tour ha costituito un laboratorio informativo, itinerante e partecipativo, per permettere la divulgazione delle opportunità del bando FERMENTI. E' stata l'occasione per raccontare le iniziative che favoriscono la partecipazione, l'inclusione sociale e la promozione di pari opportunità per i giovani, con particolare riferimento alle giovani donne. Le tappe del tour FERMENTI sono state anche un "mezzo" per confrontarsi con altri giovani e con le Istituzioni in un contesto informale e friendly che ha aiutato e aiuterà a indirizzare le politiche giovanili del futuro.
	Struttura di missione per gli anniversari di interesse nazionale	Sostegno al documentario promosso dall'UNLA (Unione Nazionale per la Lotta contro l'Analfabetismo) "Anna Lorenzetto. Una rivoluzione silenziosa". Spesa complessiva nel 2019: € 31.200,00 finanziato con quota capitolo 2098 Bilancio dello Stato e quota capitolo 215 pg 30 (in conto residui) Bilancio PCM	Il progetto nasce dal desiderio di recuperare la memoria di una straordinaria protagonista del '900, in particolare di quel periodo cruciale che subito dopo la fine della seconda guerra mondiale muta radicalmente il volto del Paese e che si esprime attraverso storiche e durature conquiste: la nascita della Repubblica, il voto alle donne, il varo della Costituzione.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.3.3.1 Nuovi interventi realizzati nel 2019 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	Dipartimento del Tesoro – Ufficio Comunicazione e Relazioni Esterne	Collaborazione con Associazione Susan G.Komen Italia Spesa complessiva nel 2019: € 7.320,00 finanziato con quota capitolo 1407/01 Bilancio dello Stato	Il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria e l'Associazione Susan G. Komen Italia, impegnata per la lotta ai tumori al seno, nel 2019 hanno sottoscritto un protocollo d'intesa per contribuire a superare le diseguaglianze legate al genere e favorire l'empowerment delle donne, per una piena e più consapevole partecipazione alla vita economica e sociale del Paese. In particolare nel 2019 è stata realizzata una tappa della Carovana della Prevenzione di Komen Italia offrendo la possibilità, attraverso i mezzi mobili dell'associazione, di accedere a screening mammografici gratuiti alle donne non ricomprese nelle iniziative di prevenzione per i tumori femminili del servizio sanitario regionale. che si è svolta a Sorrento il 18 marzo 2019. L'evento ha visto la distribuzione di un kit informativo congiunto sui temi della salute e della prevenzione dai rischi finanziari. Insieme a Komen, il Comitato ha inoltre partecipato alla ventesima edizione della Race for the cure, ed in particolare alle manifestazioni svolte nelle città di Pescara e Bologna, dal 20 al 22 settembre, e nelle città di Matera e Brescia dal 27 al 29 settembre 2019. Durante questi eventi il Comitato per la programmazione e l'educazione finanziaria è stata presente con una sessione educativa all'interno dell'Area Conferenze delle diverse Race for the Cure e ha avuto occasione di distribuire materiale informativo sull'educazione finanziaria.
		Iniziative di informazione destinate alle donne Spesa complessiva nel 2019 euro 49.044,00 finanziato con quota capitolo 1407/01 Bilancio dello Stato	Nel corso del 2019 il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria ha realizzato, in collaborazione con alcuni dei principali periodici del settore, una serie di iniziative finalizzate ad avvicinare il pubblico femminile al mondo dell'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale, in linea con la Strategia nazionale per l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale. Sono stati infatti realizzati progetti editoriali, oltre che con la stampa generalista nazionale e locale, anche riviste per le donne al fine di aumentare la sensibilizzazione e l'approfondimento sui temi di finanza personale. Sono state presentate alcune semplici regole di comportamento da tenere a mente per gestire con maggiore serenità i propri risparmi e alcune conoscenze di base indispensabili per affrontare qualsiasi decisione finanziaria. Alle lettrici sono stati anche forniti consigli specifici su vari aspetti delle loro finanze personali. In particolare, sono stati affrontati i temi: di quali decisioni finanziarie sia opportuno prendere in coppia (come ad esempio il conto in comune), di come fare un check up delle proprie finanze (quali entrate e quali spese considerare per capire la propria capacità di risparmio), di come parlare di finanza in famiglia per insegnare ai figli come gestire il denaro nelle varie fasi della vita (dall'asilo, alle superiori fino al primo impiego), e infine di come e quando scegliere un consulente finanziario e come relazionarsi con esso. Ulteriore progetto editoriale è stato realizzato con la testata Oggi, inserto mensile Risparmio ed il web, che sebbene sia una rivista rivolta alle famiglie, è particolarmente seguita dal pubblico femminile. Entrambi i progetti hanno permesso al Comitato di fornire informazioni e suggerimenti utili per la gestione consapevole e responsabile delle proprie finanze.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.3.3.1 Nuovi interventi realizzati nel 2019 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	Direzione Generale per gli Affari Politici e di Sicurezza (DGAP)	Realizzazione di iniziative finalizzate all'attuazione del terzo piano di azione nazionale adottato in ottemperanza della risoluzione n. 1325 del consiglio di sicurezza delle nazioni unite su "donne, pace e sicurezza" e delle risoluzioni successive. Spesa complessiva nel 2019: 1.445.438,46 € (di cui: 997.597,00 € in conto competenza e 447.841,46 € in conto residui) finanziato con capitolo 3415/19	Promuovere la partecipazione significativa delle donne nei processi di pace ed in tutti i processi decisionali relativi a pace e sicurezza; Sostenere la crescente presenza delle donne nei processi di pace e nei programmi di ricostruzione, in particolare nei settori della giustizia transizionale e del rafforzamento economico e finanziario; Sostenere l'effettiva partecipazione delle donne in tutti i settori della società, in Stati in conflitto e fragili, con uno specifico focus sul loro accesso alla giustizia, ai processi decisionali e alle cariche elettive; Facilitare iniziative in materia di parità di genere che promuovano i principi in materia di Donne, Pace e Sicurezza.
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	Direzione Generale per lo Studente, l'Inclusione e l'Orientamento scolastico	Piano Nazionale per la prevenzione dei fenomeni di violenza domestica Spesa complessiva nel 2019: € 1.000.000 Fondi ex 440 capitoli del funzionamento amm.vo didattico	Coinvolgimento delle istituzioni scolastiche, degli studenti, dei docenti e dei genitori in percorsi progettuali volti ad individuare e affrontare casi in cui gli studenti risultano vittime di episodi di violenza familiare, nonché promozione di una campagna nazionale di comunicazione, anche in collaborazione con il Dipartimento per la famiglia in attuazione del Protocollo d'Intesa sottoscritto nel 2018
		8 Marzo Spesa complessiva nel 2019: € 30.000 finanziato con capitolo 2331/6	Promuovere la partecipazione scolastica in progetti per la celebrazione della "giornata della donna", con una manifestazione nazionale da svolgersi presso il palazzo del Quirinale alla presenza del Presidente della Repubblica.
		VISIONARIE Spesa complessiva nel 2019: € 10.000 finanziato con Fondi del DM 851/2017 relativi al piano nazionale per l'educazione al rispetto fondi legge 440/97 capitoli del funzionamento amm.vo didattico (1194 – 1195 – 1196 n- 1204/01)	Presentazione e visione di lavori cinematografici che hanno come tema il rispetto di genere e dibattiti sul tema alla presenza di giornaliste, scrittrici, donne dello spettacolo

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.3.3.1 Nuovi interventi realizzati nel 2019 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	Direzione Generale per lo Studente, l'Inclusione e l'Orientamento scolastico	Concorso scolastico nazionale "STEM: femminile plurale" Spesa complessiva nel 2019: € 5.000 finanziato con Fondi del DM 851/2017 relativi al piano nazionale per l'educazione al rispetto, fondi legge 440/97 capitoli del funzionamento amm.vo didattico (1194 – 1195 – 1196 n- 1204/01)	L'obiettivo del concorso è stato quello di favorire una riflessione sulla partecipazione e lo studio, da parte delle donne, delle discipline STEM per contribuire a una lettura critica dei pregiudizi e degli stereotipi di genere riguardanti le materie scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche, nonché di incoraggiare le studentesse allo studio di tali materie. Obiettivo ultimo è sensibilizzare i giovani di entrambi i sessi sul contributo che tutte e tutti possono dare all'avanzamento delle discipline STEM a prescindere dall'appartenenza di genere.
		Parità di genere - Una "cultura del rispetto" Spesa complessiva nel 2019: € 160.000 finanziato con capitolo 2331/6	Avviso rivolto alle Istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado con conclamata capacità organizzativa e gestionale con la quale collaborare attraverso la presentazione di progettualità volte alla realizzazione di azioni integrate finalizzate alla creazione di una "cultura del rispetto" sul tema della parità di genere, tramite la comunicazione sul web e nelle scuole. Sono stati realizzati le seguenti attività: • Incontri con gli studenti finalizzati alla formazione relativa agli argomenti oggetto delle azioni progettuali • Creazione di una campagna di comunicazione, educazione e sensibilizzazione per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere e dei comportamenti violenti • Creazione di contenuti e messaggi in grado di educare al rispetto dell'altro, alla parità tra i sessi, alla non discriminazione di genere • Creazione di materiale originale di diffusione delle tematiche progettuali destinato ai giovani e agli adulti • Campagna di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere rivolto direttamente ai giovani, con particolare attenzione alle giovani donne e alle studentesse • Campagna di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere rivolta agli adulti, affinché siano responsabili e attenti nei comportamenti e nell'educazione
MINISTERO DELLA SALUTE	Direzione Generale della comunicazione e dei rapporti europei e internazionali	*Campagna di sensibilizzazione per la promozione dell'allattamento al seno (*)* *Spesa complessiva nel 2019: € 115.000 finanziato con capitolo 5510 pg 12*	*La campagna ha come obiettivo quello di sensibilizzare le donne sull'importanza di tale pratica e sulla naturalezza del gesto, divulgando il messaggio che ogni donna deve sentirsi libera di allattare anche in pubblico o nei luoghi di lavoro, "sempre e ovunque".*

(*) Interventi indicati dalle Amministrazioni come sensibili al genere ma si ritiene più opportuno inserirli tra le azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte B - Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere. Per dettaglio vedi Appendice II.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.3.3.2 Interventi realizzati nel 2019 in continuità con il 2018 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). Spesa complessiva per il 2019 euro 0,00 in quanto la spesa complessiva – pari ad € 350.000,00 – viene erogata in tre tranche: nel 2019 non erano previsti pagamenti; quota capitolo 2102 di Bilancio dello Stato e quota capitolo 858 Bilancio PCM	Promuovere livello nazionale lo standard "Family Audit", strumento di certificazione della qualità sotto il profilo della conciliazione e del welfare aziendale. Lo strumento è di proprietà della Provincia Autonoma di Trento.
	Dipartimento per le pari opportunità	Attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del DPR n. 251/2012 – acquisizione di un supporto specialistico per l'applicazione della normativa relativa alle quote di genere e all'implementazione dei relativi strumenti di monitoraggio. Spesa complessiva per il 2019 euro 6.830,66 finanziata con quota del cap. 2108 del Bilancio dello Stato e quota del cap. 493 del Bilancio della PCM	L'intervento si inserisce nell'ambito delle linee di attività rivolte all'applicazione delle norme in materia di parità di genere e pari opportunità per tutti. Esso è finalizzato alla riduzione del gap esistente tra la rappresentanza di uomini e donne negli organi di amministrazione a controllo delle società pubbliche, attraverso il potenziamento degli strumenti di monitoraggio sull'applicazione del DPR 251/2012. In particolare, il collegamento informatico con le banche dati camerali relative al Registro delle Imprese e la fornitura dei dati aggiornati relativi alle società controllate dalle Pubbliche amministrazioni consente al Dipartimento per le pari opportunità di effettuare ricerche puntuali sulla composizione degli organi collegiali nonché su altre caratteristiche anagrafiche e strutturali disponendo di informazioni aggiornate in tempo reale relative alle società ricadenti nell'ambito di applicazione del DPR 251/2012 e favorisce l'espletamento più efficiente della propria attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del DPR medesimo.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.3.3.2 Interventi realizzati nel 2019 in continuità con il 2018 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	"IN ESTATE SI IMPARANO LE STEM - Campi estivi di scienze, matematica, informatica e coding", II edizione	Con l'obiettivo di colmare il gap nelle materie scientifiche e diffondere una cultura sempre più inclusiva è nata nel 2016 l'iniziativa "IN ESTATE SI IMPARANO LE STEM - Campi estivi di scienze, matematica, informatica e coding", promossa e realizzata dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in partnership con il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca. L'obiettivo principale è avvicinare prevalentemente le studentesse della scuola primaria e secondaria (generalmente più inclini alle materie umanistiche) allo studio delle materie STEM, attraverso iniziative formative gratuite di carattere innovativo. Lo scopo principale dell'intervento è quello di incidere sul sistema educativo, al fine di incoraggiare le ragazze a intraprendere carriere scientifiche a tradizionale maggioranza maschile, anche come base per una necessaria inversione di tendenza volta a contrastare la sotto-rappresentazione delle donne in settori strategici per la crescita economica. L'iniziativa si pone, tra l'altro, 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. Inoltre l'iniziativa incoraggia l'integrazione di soggetti svantaggiati favorendo una maggiore inclusione anche dal punto di vista sociale. Considerato il successo della I edizione dell'Avviso, il Dipartimento per le pari opportunità ha pubblicato anche nel 2018 la II edizione dell'Avviso pubblico "In estate si imparano le Stem. Campi estivi di scienze, matematica, informatica e coding", per l'organizzazione da parte di oltre 300 istituzioni scolastiche di campi estivi, totalmente gratuiti per le famiglie, della durata di almeno due settimane, rivolti a bambine (in prevalenza) e bambini durante l'estate del 2018 e del 2019, in collaborazione con Università, Enti pubblici e privati, Centri di ricerca, Musei, Fondazioni culturali e imprese, per un totale di oltre 600 partner.
		Progetto CL.E.A.R. (CLosing the gEnder pension gAp by increasing women's awaReness) nell'ambito del programma comunitario REC - Rights, Equality and Citizenship Programme 2014/2020. Spesa complessiva per il 2019 euro 145.086,59 finanziata con il Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie Conto di contabilità speciale del DPO	Il progetto si propone come obiettivo generale quello di migliorare la conoscenza, in particolare da parte delle donne, delle ricadute in termini di livelli pensionistici delle scelte effettuate nel corso del proprio percorso lavorativo e di fornire gli adeguati strumenti conoscitivi a supporto della determinazione di tali ricadute. Ciò al fine di consentire, in particolare alle donne, di operare scelte che comportino conseguenze non drammatiche sui propri livelli pensionistici, contribuendo, in un'ottica di medio periodo, al restringimento del divario pensionistico di genere osservato in Italia ed in Europa. Le attività principali previste per il conseguimento dell'obiettivo generale di progetto, includono: (a) un esperimento pilota da effettuare su un campione randomizzato di donne in differenti fasi del loro percorso lavorativo; (b) la conduzione di una campagna di informazione volta a diffondere, sulla base dei risultati ottenuti al termine dell'esperimento pilota, informazioni e strumenti utili ai fini di integrare tra i fattori che determinano le scelte delle donne nel corso del loro percorso lavorativo anche le ricadute delle scelte medesime sulla loro futura pensione.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.3.3.2 Interventi realizzati nel 2019 in continuità con il 2018 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	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. Fondo extra-bilancio: Fondo di garanzia per le PMI	L'intervento rientra nelle linee di attività per l'attuazione di politiche strutturali in favore della collettività e delle imprese. La Sezione speciale, istituita con Convenzione tra Dipartimento pari opportunità, Ministero dello sviluppo economico e Ministero dell'economia e delle finanze, è operativa dal 2014 ed è interamente dedicata alle imprese femminili nell'ambito del Fondo centrale di garanzia per le PMI. La Sezione è uno strumento di incentivazione dell'imprenditoria femminile che attraverso le forme della garanzia diretta, cogaranzia e controgaranzia del Fondo centrale di garanzia per le PMI, può concedere agevolazioni a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa. Tale operazione agevola l'accesso al credito di un numero maggiore di donne, consentendo loro di intraprendere attività imprenditoriali contribuendo ad una maggior partecipazione delle donne al mondo del lavoro.
		Numero di pubblica utilità 1522. Spesa complessiva per il 2019: € 360.640,07. finanziato con quota del cap. 2108 Bilancio dello Stato e quota del cap. 496 del Bilancio della PCM	Fornire una prima risposta alle necessità delle vittime di violenza di genere e stalking, offrendo informazioni utili e un orientamento verso i servizi socio sanitari presenti sul territorio nazionale. Il servizio mediante l'approccio telefonico sostiene l'emersione della domanda di aiuto, consentendo un avvicinamento graduale ai servizi da parte delle vittime con l'assoluta garanzia dell'anonimato ed i casi di violenza che rivestono carattere di emergenza vengono accolti con una specifica procedura tecnico-operativa condivisa con le forze dell'ordine.
		Servizio connesso al Numero Verde "800.290.290" (Numero Verde Anti Tratta) a beneficio delle vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale, lavoro forzato, accattonaggio e più in generale nell'ambito delle economie illegali. Spesa complessiva per il 2019: € 415.000,00 finanziato con quota del cap. 2108 Bilancio dello Stato e quota del cap. 520 del Bilancio della PCM	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. Spesa complessiva per il 2019: € 16.789.500,00 (Bando n. 3/2018) finanziato con quota del cap. 2108 Bilancio dello Stato e quota del cap. 520 del Bilancio della PCM	Attuazione del Programma unico di emersione, assistenza ed integrazione sociale a favore degli stranieri e dei cittadini di cui al comma 6 bis dell'art. 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, alle vittime dei reati previsti dagli articoli 600 e 601 del codice penale, o che versano nelle ipotesi di cui al comma 1 del medesimo articolo 18 (art. 1, commi 1 e 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 maggio 2016)

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.3.3.2 Interventi realizzati nel 2019 in continuità con il 2018 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	Ufficio per lo Sport	"Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano" Spesa complessiva nel 2019: € 118.000,00 finanziato con quota capitolo 2154 Bilancio dello Stato e quota capitolo 846 Bilancio PCM	Attività di monitoraggio relativa all'attuazione dell'intervento per il sostegno economico alla maternità delle atlete professioniste anche tramite la pubblicazione sul sito internet di statistiche relative al numero di richiedenti e beneficiarie del contributo, nonché all'ammontare complessivo delle somme erogate e residue.
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	Ragioneria generale dello Stato	Convenzione RGS-INPS per l'attività di analisi e valutazione della spesa per la redazione del bilancio di genere. Spesa complessiva nel 2019: € 36.000,00 finanziato con quota capitolo 2645/2 Bilancio dello Stato	L'intervento contribuisce ad ampliare la base conoscitiva disponibile per analizzare e valutare come le politiche di bilancio agiscono su alcuni noti divari di genere. In particolare, la convenzione tra il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, è volta all'elaborazione di materiali di supporto alla redazione annuale del Bilancio di genere delle Parti tramite: • la costruzione di indicatori per il potenziamento degli strumenti di analisi, monitoraggio e valutazione della spesa da utilizzare ai fini del Bilancio di genere; • l'utilizzo per la redazione del Bilancio di genere dei risultati di alcuni dei lavori realizzati nell'ambito della Sezione speciale del programma "Visitinps Scholars" dedicata alla valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere .
	Guardia di Finanza	Spese di adeguamento infrastrutturale delle Caserma ospitante la Scuola Ispettori e Sovrintendenti del Corpo Spesa complessiva nel 2019: € 8.000,00 finanziato con quota capitolo 4230/14 Bilancio dello Stato	Adeguamento infrastrutturale delle camerate e dei servizi igienici. L'intervento rientra nell'ambito della realizzazione di una serie di programmi infrastrutturali avviati dal Corpo finalizzati a sostenere l'opera di potenziamento e di adeguamento delle infrastrutture operative e alloggiative alle rinnovate esigenze dei Reparti, dettate dall'evoluzione del contesto socio-culturale (come ad es. gli arruolamenti del personale militare femminile), nonché dalla specializzazione e dall'ampliamento dei compiti istituzionali demandati alla Guardia di Finanza, favorendo al contempo l'adozione di nuovi dispositivi e tecnologie ecocompatibili, nel rispetto della normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.3.3.2 Interventi realizzati nel 2019 in continuità con il 2018 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	LEGGE 25 febbraio 1992, n. 215. Azioni positive per l'imprenditoria femminile. Nessuna spesa nel 2019 in quanto l'ultimo bando, il VI, a valere su risorse finanziarie statali del 2004, risale all'anno 2006. Attualmente l'attività effettuata riguarda la definizione dei progetti residuali, principalmente la risoluzione delle problematiche emerse che non ne permettono la chiusura, il monitoraggio del rientro del piano di ammortamento, la valutazione o meno dell'accoglimento delle richieste di rimodulazione dei finanziamenti, l'avvio del procedimento amministrativo di revoca delle agevolazioni concesse/erogate, ed il pagamento dei compensi per l'attività di gestione agli Enti/Banche preposte. Le ultime erogazioni effettuate alle imprese risalgono all'anno 2016. Somme in perenzione capitolo 7420/30 e 7480/05 Bilancio dello Stato	La Legge 215 del 1992 costituisce il fondamento degli interventi attuativi finalizzati alla promozione dell'uguaglianza sostanziale e delle pari opportunità nell'attività economica, principale incentivo alla realizzazione di azioni positive volte al conseguimento dello sviluppo dell'imprenditoria femminile. Il regolamento attuativo è il DPR n. 314 del 28 luglio 2000 "regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile".
		"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" (*) *Capitolo 7490/01*	*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.*

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.3.3.2 Interventi realizzati nel 2019 in continuità con il 2018 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 DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Direzione Generale rapporti lavoro e relazioni industriali	Attività della consigliera nazionale di parità e consigliere territoriali di parità, soggetti regolati dagli artt. 12-20 e 36-37 del D.Lgs. n. 198/2206 Spesa complessiva nel 2019: €16.906,29 (riferito alla Consigliera Nazionale di Parità) Capitolo 3971	Ridurre le disuguaglianze di genere e favorire le pari opportunità in ambito lavorativo
		Bonus per il pagamento del nido Stanziati 300 milioni di euro	Intervento finalizzato a sostenere i costi degli asili pubblici e privati a vantaggio dei genitori di bambini nati da gennaio 2016.
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	Dipartimento Amministrazione Penitenziaria	Sezioni nido a favore di donne detenute Spesa complessiva nel 2019: € 177.658 Capitolo di Bilancio 1761/10	Tutela della maternità per le detenute madri impossibilitate all'inserimento in ICAM e case famiglia protette ai sensi della legge 62/2011 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 Spesa complessiva nel 2019: € 261.173 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.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.3.3.2 Interventi realizzati nel 2019 in continuità con il 2018 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 DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	Direzione Generale per la Programmazione, il Coordinamento e il Finanziamento degli Istituti della Formazione Superiore	"Interventi a favore degli studenti universitari" – Incentivi alle iscrizioni ai Corsi di Laurea di ambito scientifico (DM 989/2019) Spesa complessiva nel 2019: € 6 milioni Capitolo di bilancio 1694/1	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 2019 – 2021 (DM 989/2019) Spesa complessiva nel 2019: € 3 milioni Capitolo di bilancio 1694/1	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. Nella redazione dei progetti, alle Università è richiesto di dedicare particolare attenzione alla partecipazione delle studentesse alle attività e alle immatricolazioni delle studentesse.
MINISTERO DELLA SALUTE	Direzione Generale della comunicazione e dei rapporti europei e internazionali	*Attività di comunicazione svolta presso la manifestazione "Tennis & Friends" organizzata a Napoli nel mese di aprile e a Roma nel mese di settembre (*).* *Spesa complessiva nel 2019: € 73.000 finanziato con capitolo 5510/12 e 5510/18*	*Prevenzione delle malattie tiroidee e metaboliche e promozione della salute*

(*) Interventi indicati dalle Amministrazioni come sensibili al genere ma si ritiene più opportuno inserirli tra le azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.

Fonte: Dati elaborati dal questionario Politiche settoriali delle amministrazioni, parte B - Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere. Per dettaglio vedi Appendice II

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

5.3.4 Interventi sensibili al genere, ossia che hanno un diverso impatto su uomini e donne

Nell'ambito di questo bilancio di genere viene, infine, richiesto alle amministrazioni di dettagliare in che modo tengono conto delle dimensioni di genere quando vengono attuati interventi sensibili, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne.

Per il 2019 le iniziative sensibili al genere riportate dalle amministrazioni sono numericamente esigue e in calo rispetto al 2017 e al 2018 (Tavola 5.3.4.1). Ciò potrebbe denotare una certa difficoltà da parte delle amministrazioni a individuare le azioni sensibili; inoltre le schede informative compilate non sempre consentono di comprendere se e come l'amministrazione tiene conto della dimensione del genere nell'effettiva realizzazione delle politiche elencate. Per una disamina dettagliata si rimanda all'appendice II – sezione C del questionario sulle politiche settoriali dell'amministrazione.

Tra gli interventi indicati, il Dipartimento per le politiche antidroga della **Presidenza del Consiglio dei Ministri** ha segnalato di attuare azioni di sensibilizzazione per integrare strategie di genere nell'implementazione di politiche nazionali antidroga, i cui beneficiari sono stati tutti gli Stati aderenti alla rete MedNet[556] del Consiglio d'Europa.

Il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** ha indicato le agevolazioni contributive per particolari settori produttivi e categorie lavorative e specifiche misure di contrasto alla povertà.

Il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria del **Ministero della giustizia** ha proseguito negli istituti penitenziari a organizzare attività lavorative retribuite che prevedono l'occupazione dei detenuti per facilitarne lo sviluppo di competenze professionali e del senso di responsabilità. Sono principalmente le donne a essere coinvolte in questo tipo di attività: nel 2019 un terzo delle donne detenute ha preso parte a progetti di lavoro a fronte del 26 per cento degli uomini detenuti. La percentuale è in lieve aumento rispetto all'anno precedente (quando a lavorare era il 30 per cento delle detenute e il 25 per cento dei detenuti uomini). Sempre negli istituti penitenziari sono state previste delle attività culturali e ricreative che hanno coinvolto uomini e donne. Nel 2019, le donne che hanno preso parte alle singole iniziative sono state 3.395, mentre gli uomini sono stati 32.439. Dal 2017 le donne partecipanti a tali attività sono cresciute in misura maggiore rispetto all'incremento più modesto dei partecipanti uomini.

[556] La rete MedNet è stata istituita nel 2006 al fine di promuovere la cooperazione, lo scambio e il trasferimento reciproco di conoscenze tra i Paesi del bacino del Mediterraneo e i Paesi europei membri del Gruppo Pompidou. Ne fanno parte 16 Paesi, di cui 10 membri del Gruppo Pompidou (Cipro, Croazia, Francia, Grecia, Italia, Malta, Marocco, Portogallo, Svizzera, Turchia) e 6 Paesi non membri (Algeria, Egitto, Giordania, Libano, Palestina, Tunisia). L'obiettivo principale della Rete MedNET è quello di migliorare la qualità dell'attuazione delle politiche in materia di droga in tutti i Paesi partecipanti, mettendo l'accento su una migliore sensibilizzazione dei fattori culturali sulle politiche di intervento.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.3.4.1 Interventi realizzati e servizi erogati nel 2019 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	Dipartimento per le politiche antidroga	*Lotta alle droghe (*)* *Spesa complessiva nel 2019: € 120.000,00 finanziato con quota capitolo 2113 Bilancio dello Stato e quota capitolo 773/01 Bilancio PCM*	*Sensibilizzazione a integrare strategie di genere nella implementazione di politiche nazionali antidroga.*
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale	*Contrasto alla povertà (*)* *Spesa complessiva per il 2019: € 32.526.077.796,47 a valere sui seguenti capitoli/piani gestionali: 3520 – 3527 – 3528 – 3530 – 3532 – 3535 – 3537 – 3538 – 3539 – 3540 – 3541 – 3542 – 3543 – 3550 – 3553 – 3892 – 4349 – 4500 – 3428 – 3529 – 2780 - 2781 - 3534*	*Efficace ed efficiente gestione del finanziamento nazionale della spesa sociale rivolta a famiglie, anziani, disabili, infanzia e non autosufficienti.*
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	Dipartimento Amministrazione Penitenziaria	Attività lavorative dei detenuti negli Istituti Penitenziari Spesa complessiva nel 2019: € 117.074.542,00 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 Spesa complessiva nel 2019: € 636.215,00 Capitolo di Bilancio 1761/12	Sostegno degli interessi culturali di detenuti e detenute attraverso l'organizzazione di laboratori, iniziative , eventi, etc.

(*) 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.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

5.4 Alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio

Le politiche pubbliche dirette a promuovere la parità di genere vanno al di là di quelle realizzate tramite le risorse finanziarie del bilancio dello Stato. Numerosi interventi di regolamentazione privi di impatti finanziari sul bilancio sono diretti a contrastare e modificare le condizioni che danno origine o alimentano una situazione di disuguaglianza di genere, come la cd. legge Golfo-Mosca, analizzata nel paragrafo dedicato ai divari nella partecipazione alla vita politica, sociale ed economica o il cd. "Codice Rosso" illustrato nel paragrafo dedicato alla violenza di genere.

Vi sono poi risorse pubbliche che finanziano azioni dirette a ridurre diseguaglianze di genere nei bilanci di altre amministrazioni pubbliche, come gli enti locali (che producono numerosi servizi diretti ai cittadini), l'INPS che gestisce la previdenza e le Regioni nel settore della sanità, che non necessariamente provengono da trasferimenti statali, oppure che sono gestiti in piena autonomia. Alcuni interventi di interesse sono attuati tramite risorse gestite interamente extra-bilancio, per esempio tramite un fondo di rotazione, come quello per il finanziamento delle piccole e medie imprese discusso nel paragrafo dedicato al mercato del lavoro. In questi casi, un eventuale stanziamento in bilancio rappresenta solo una dotazione iniziale e non l'intera spesa.

Questo paragrafo è dedicato ad alcune risorse gestite fuori dallo stretto perimetro del bilancio dello Stato che hanno particolare rilevanza in termini di contributo alla promozione della parità di genere, nell'ambito nazionale per quanto attiene ai progetti finanziati dai fondi strutturali europei e anche all'estero per quanto riguarda i fondi per la cooperazione allo sviluppo.

5.4.1 Il contributo dei fondi strutturali europei 2014-2020

L'integrazione della dimensione di genere nel disegno delle politiche finanziate dai fondi comunitari è un tema affrontato in sede europea a partire dagli anni Novanta. La parità di genere trova una rilevante collocazione, in particolare, nell'ambito della politica di coesione dell'Unione europea, che ha lo scopo di favorire la crescita economica ed occupazionale degli Stati membri e delle loro regioni.

La parità di genere è considerata ormai un **principio trasversale**, di cui si tiene conto nella programmazione, attuazione e valutazione degli interventi, nonché un asse di intervento specifico, già a partire dal ciclo dei fondi strutturali europei 1994-1999 e poi, più nello specifico, nella programmazione 2000-2006 del Fondo sociale europeo (FSE). Questo focus viene ulteriormente ribadito nel ciclo di **programmazione 2007-2013**, prestando attenzione anche agli interventi di inclusione sociale e di non discriminazione. L'attuale **ciclo 2014-2020** conferma l'assetto precedente e promuove la parità fra uomini e donne e la non discriminazione in maniera trasversale all'intera programmazione. L'impianto del futuro ciclo comunitario 2021-2027, oggi già definito ed assestato su questi aspetti, garantisce continuità e rafforzamento dell'attenzione alla parità di genere. In particolare, le future politiche di coesione comunitarie devono contribuire obbligatoriamente al Pilastro europeo dei diritti sociali, di cui la parità di genere è dei temi principali, e devono al tempo stesso sostenere una mobilitazione attiva, non solo trasversale, volta a favorire la partecipazione femminile al mondo del lavoro.

Per assicurare celerità e trasparenza nelle procedure finanziarie necessarie per l'attivazione delle risorse UE, in Italia la legge 183 del 1987 ha istituito, presso la Ragioneria Generale dello Stato (RGS), 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 tale Fondo si assicura, in particolare, la centralizzazione presso la tesoreria dello Stato dei flussi finanziari provenienti dall'Unione europea e la gestione univoca dei relativi trasferimenti in favore delle

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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 Sistema Nazionale di Monitoraggio unitario dei singoli interventi.

Poiché la parità fra uomini e donne è un principio trasversale alla politica di coesione europea 2014-2020, non è automaticamente individuabile l'insieme degli interventi e lo sforzo finanziario "diretto" alla promozione della parità di genere. Per arrivare a una stima è stata così effettuata una selezione di progetti tra quelli in attuazione, registrati nel Sistema Nazionale di Monitoraggio unitario e pubblicati - nell'ambito dell'iniziativa di trasparenza e partecipazione civica coordinata dal Dipartimento per le Politiche di Coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri e realizzata in collaborazione con l'Agenzia per la Coesione Territoriale - sul portale OpenCoesione (www.opencoesione.gov.it).

Nel Sistema Nazionale di Monitoraggio (e quindi sul portale OpenCoesione), viene osservato il complesso dei progetti delle politiche di coesione dei cicli 2007-2013 e 2014-2020 finanziati dai programmi comunitari, attraverso il Fondo Europeo di Sviluppo regionale (FESR) e il Fondo Sociale Europeo (FSE), e anche da risorse esclusivamente nazionali. Si tratta in quest'ultimo caso di Programmi e progetti sostenuti dalle risorse statali del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) finalizzato proprio al superamento dei divari socio-economici presenti a livello territoriale (iscritte in specifici capitoli nel Bilancio dello Stato ma poi finanziariamente gestite per il tramite del Fondo di rotazione e quindi attraverso una gestione fuori bilancio) e dei Piani d'Azione Coesione (PAC) o Piani Operativi Complementari (POC) che ugualmente alimentano il Fondo di rotazione. Pur in presenza di specifiche azioni destinate a favorire la parità di genere (è il caso del Piano Nazionale Servizi di Cura realizzato nell'ambito della programmazione dei POC 2007-2013 o dell'iniziativa degli Obiettivi di Servizio finanziata con FSC 2007-2013), i progetti sostenuti esclusivamente dalle risorse nazionali non sono oggetto del presente contributo, focalizzato invece su quanto cofinanziato dai Fondi Strutturali europei nel ciclo 2014-2020.

Concentrando l'attenzione sul Fondo Europeo di Sviluppo regionale (FESR) e il Fondo Sociale Europeo (FSE), i progetti diretti alla promozione della parità di genere sono stati selezionati sulla base di una ricerca testuale tesa a individuare gli interventi che sono mirati all'occupazione femminile, all'imprenditorialità femminile, all'inserimento lavorativo di donne, all'offerta di servizi di cura come asili nido e altri servizi all'infanzia. I dati si riferiscono all'aggiornamento del Sistema di Monitoraggio Nazionale al 31 dicembre 2019 e vedono, con riferimento a quanto selezionato in collegamento alla riduzione delle disparità di genere, oltre **97mila progetti** per un valore di costo pubblico di circa **411,5 milioni di euro** totale, a fronte di un costo complessivo pari a 43,1 miliardi di euro per oltre 581mila progetti in corso di realizzazione cofinanziati da FESR e FSE nel ciclo 2014-2020. Rispetto alla stessa analisi riferita al 31 dicembre 2018, sono entrati in fase di monitoraggio oltre **29 mila nuovi progetti** per un costo pubblico complessivo di 144,1 milioni di euro e oltre 75,7 milioni di euro spesi. L'aggiornamento conferma il rilevante investimento della Regione Lombardia, titolare dell'85 per cento dei nuovi progetti che corrispondono a oltre il 36 per cento dei nuovi investimenti realizzati e al 66 per cento dei pagamenti effettuati. I progetti complessivamente individuati comprendono iniziative che mirano a sostenere l'occupazione femminile, l'imprenditorialità femminile e l'inserimento lavorativo delle donne (ambito **mercato del lavoro**, 74,8 per cento dei progetti individuati per un valore complessivo di 34,6 per cento dell'universo), interventi volti a sostenere il livello di **istruzione e formazione delle donne** (scuola, università e altri percorsi di formazione, 24,2 per cento dei progetti individuati pari a 34,3 per cento del costo pubblico complessivo), interventi per **favorire al conciliazione tra vita privata e vita professionale**, come interventi per il finanziamento di asili nido, servizi integrativi per l'infanzia, *babysitting*, dopo

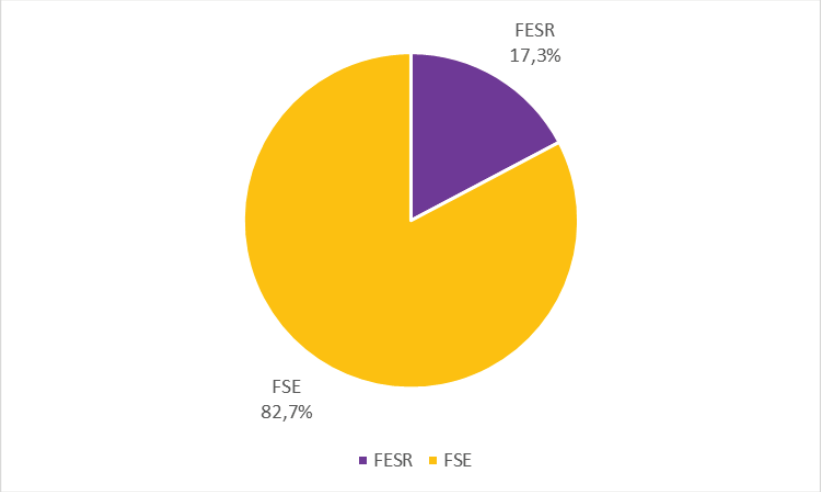
Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

scuola (meno del 1 per cento dei progetti per un valore complessivo pari a circa il 20 per cento del valore dell'universo individuato) oltre, in modo residuale, ad interventi per sostenere il **contrasto alla violenza di genere** (recupero di spazi da destinare a sportelli antiviolenza, case di accoglienza e servizi di supporto al reinserimento delle vittime nel mondo lavorativo) e interventi per la **tutela del lavoro e la previdenza e assistenza a donne in stato di particolare vulnerabilità**.

Si tratta chiaramente di una prima approssimazione offerta dalle evidenze dell'attuazione dei progetti finanziati, a fronte di un esplicito indirizzo della policy per favorire la parità di genere nel ridurre le disparità territoriali creando migliori opportunità per cittadini e imprese.

I progetti individuati di interesse per la riduzione delle diseguaglianze di genere rappresentano circa **l'1 per cento** delle risorse in attuazione del FSE e del FESR per il 2014-2020. Tale quota raggiunge il 3,8 per cento se ci si riferisce ai soli progetti finanziati con risorse a valere sul Fondo Sociale Europeo rispetto al totale delle risorse attualmente mobilitate di tale Fondo, che è per vocazione maggiormente focalizzato sul tema di interesse (Figura 5.4.1.1).

Figura 5.4.1.1. Contributo delle politiche di coesione europee 2014-2020 alle politiche di genere: costo pubblico dei progetti in attuazione per fonte di finanziamento, al 31.12.2019.



Nota: Il "costo pubblico" è il valore finanziario proveniente da tutte le fonti pubbliche di finanziamento (comprende oltre alle risorse comunitarie e nazionali specificatamente destinate alla coesione, anche le risorse pubbliche di altro tipo – ad esempio, risorse ordinarie stanziate da Comuni, Province, Regioni – al netto delle economie realizzate sui singoli progetti.

Fonte: Elaborazioni OpenCoesione su dati del Sistema Nazionale di Monitoraggio RGS-IGRUE (consolidato IGRUE al 23 febbraio 2020)

Guardando agli oltre 97mila progetti estratti si evidenzia, infatti, una maggiore attenzione alle politiche di genere nell'attuazione di interventi finanziati a valere sul FSE (96.931 interventi contro 235 finanziati dal FESR corrispondenti, rispettivamente, a 340,4 milioni di euro e 71,1 milioni di euro, di cui spesi al 31 dicembre 2019 rispettivamente 242,6 e 26,9 milioni di euro). Se si considera anche l'associazione ai diversi Programmi Operativi (Nazionali – PON - o Regionali - POR) in cui sono realizzati i progetti, circa il 75,5 per cento delle risorse sono state assegnate a valere su POR FSE, tenendo conto anche degli interventi a valere sul FSE finanziati dai Programmi regionali multifondo delle Regioni Calabria e Molise (Tavola 5.4.1.1).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.4.1.1. Contributo delle politiche di coesione europee 2014-2020 alle politiche di genere: articolazione dei progetti in attuazione per Programma Operativo, al 31.12.2019

Programmi Operativi	Numero interventi	Costo pubblico (*)
PON FESR FSE CITTA' METROPOLITANE	9	5.131.166
PON FESR FSE LEGALITA'	24	29.647.647
PON FESR FSE RICERCA E INNOVAZIONE	76	6.619.833
PON FSE SISTEMI DI POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE	5	8.356.340
POR FESR ABRUZZO	1	178.000
POR FESR BASILICATA	9	2.908.515
POR FESR CAMPANIA	26	14.438.705
POR FESR EMILIA-ROMAGNA	5	1.146.644
POR FESR FRIULI-VENEZIA GIULIA	2	179.393
POR FESR FSE CALABRIA	50	3.163.668
POR FESR FSE MOLISE	508	4.570.967
POR FESR FSE PUGLIA	12	14.458.707
POR FESR LAZIO	43	908.041
POR FESR LIGURIA	1	15.532
POR FESR LOMBARDIA	2	1.070.577
POR FESR P.A. TRENTO	67	1.741.509
POR FESR PIEMONTE	1	343.364
POR FESR SICILIA	24	10.585.078
POR FESR TOSCANA	14	3.170.845
POR FESR UMBRIA	1	9.148
POR FESR VENETO	2	47.941
POR FSE ABRUZZO	2.654	8.290.611
POR FSE BASILICATA	1.086	10.341.274
POR FSE CAMPANIA	462	16.818.177
POR FSE EMILIA-ROMAGNA	117	7.049.096
POR FSE FRIULI-VENEZIA GIULIA	78	3.687.352
POR FSE LAZIO	87	12.618.575
POR FSE LIGURIA	46	2.879.184
POR FSE LOMBARDIA	83.703	155.586.537
POR FSE MARCHE	1.103	8.771.567
POR FSE P.A. BOLZANO	43	5.797.948
POR FSE P.A. TRENTO	17	19.804.778
POR FSE PIEMONTE	112	8.376.695
POR FSE SARDEGNA	52	2.264.750
POR FSE TOSCANA	6.603	26.306.747
POR FSE UMBRIA	39	1.099.927
POR FSE VALLE D'AOSTA	12	3.194.272
POR FSE VENETO	70	9.913.414
Totale	97.166	411.492.522

** Il "costo pubblico" è il valore finanziario proveniente da tutte le fonti pubbliche di finanziamento (comprende oltre alle risorse comunitarie e nazionali specificatamente destinate alla coesione, anche le risorse pubbliche di altro tipo – ad esempio, risorse ordinarie stanziate da Comuni, Province, Regioni – al netto delle economie realizzate sui singoli progetti.*

Fonte: Elaborazioni OpenCoesione su dati del Sistema Nazionale di Monitoraggio RGS-IGRUE (consolidato IGRUE al 23 febbraio 2020)

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Rispetto all'universo osservato al 31 dicembre 2018, sono stati individuati 76 progetti, per un valore complessivo di oltre 6,6 milioni di euro, finanziati nell'ambito delle misure a sostegno del capitale umano previste dal **PON FESR FSE Ricerca e Innovazione** (Asse I, "Investimenti in capitale umano" - Azione I.1 "Dottorati Innovativi con caratterizzazione industriale") che con tre avvisi pubblici relativi alle annualità 2016, 2017 e 2018 è rivolto alle Università statali e non statali riconosciute dal MIUR con sede nelle otto Regioni del Mezzogiorno e prevede il finanziamento di borse di dottorato di durata triennale.

A **livello regionale** i progetti si concentrano nelle Regioni Lombardia, con un investimento pubblico pari a 156,7 milioni di euro per realizzare circa 83mila progetti, Campania (31,3 milioni di euro per 488 progetti), Toscana (29,5 milioni di euro per realizzare 6.617 progetti) e nella Provincia Autonoma di Trento (21,5 milioni di euro per 84 progetti) (Figura 5.4.1.2).

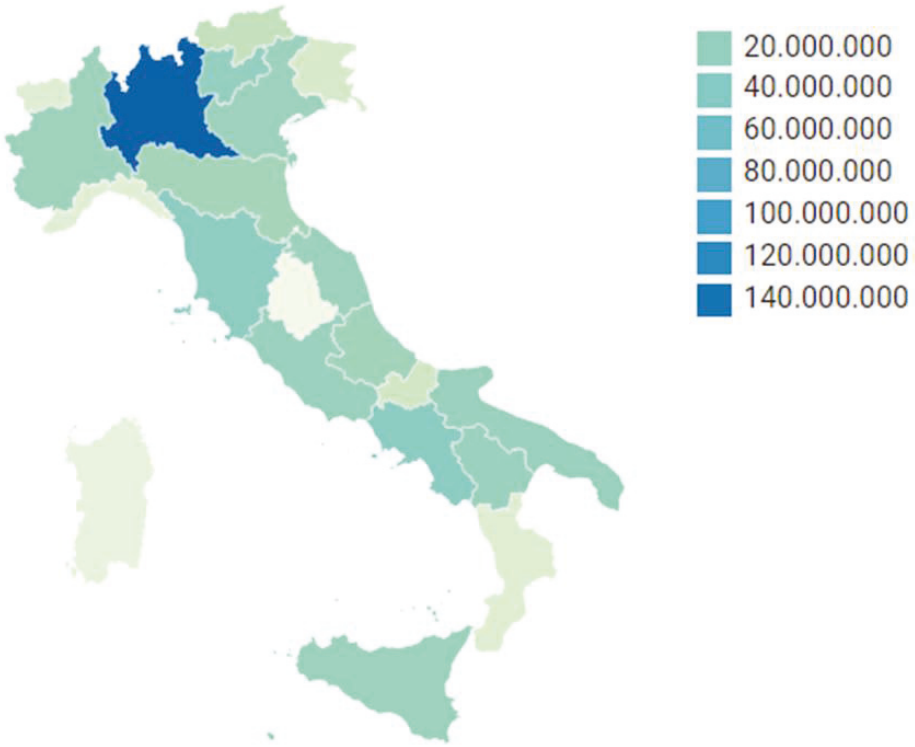
In particolare, **il POR FSE Lombardia** si contraddistingue per la rilevante concentrazione di progetti rivolti alla partecipazione femminile a percorsi di istruzione e formazione professionale (percorsi triennali per il conseguimento della qualifica IeFP, istruzione e formazione professionale[557]; percorsi quadriennali e di IV anno per il conseguimento del diploma IeFP; percorsi personalizzati per allievi con disabilità; percorsi per il contrasto alla dispersione scolastica e formativa; ed esperienze all'estero per l'acquisizione di competenze emergenti all'interno dei percorsi di qualifica e diploma di IeFP) e al mercato del lavoro (azioni di rete per il lavoro, come la cd. "Dote unica lavoro"[558] per sostenere l'inserimento o il reinserimento lavorativo e alla riqualificazione professionale di particolari fasce fragili della popolazione); questi progetti rappresentano circa il 37,8 per cento dell'universo estratto in termini di costo pubblico. In virtù di alcune modalità amministrative adottate per il monitoraggio degli interventi (che tendono registrare un progetto per ogni individuo beneficiario), si tratta anche del Programma con il maggior numero di progetti.

[557] I percorsi di istruzione e formazione professionale(IeFP) sonodi competenza regionale, rivolti alle studentesse e agli studenti che hanno concluso positivamente il primo ciclo di istruzione. Gli IeFP fanno parte del secondo ciclo di istruzione. https://www.miur.gov.it/web/guest/sistema-educativo-di-istruzione-e-formazione.

[558] La cd. "Dote unica lavoro" è un sostegno all'inserimento o reinserimento lavorativo e alla qualificazione o riqualificazione professionale. Risponde alle esigenze delle persone nelle diverse fasi della loro vita professionale attraverso un'offerta integrata e personalizzata di servizi. Vedi nel proseguo di questo paragrafo "Parità di genere e mercato del lavoro".
https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Cittadini/Lavoro-e-formazione-professionale/Dote-Unica-Lavoro/dote-unica-lavoro-2gennaio2019/dote-unica-lavoro-2gennaio2019.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Figura 5.4.1.2. Contributo delle politiche di coesione europee 2014-2020 alle politiche di genere nelle regioni italiane: costo complessivo dei progetti in attuazione



** Il "costo pubblico" è il valore finanziario proveniente da tutte le fonti pubbliche di finanziamento (comprende oltre alle risorse comunitarie e nazionali specificatamente destinate alla coesione, anche le risorse pubbliche di altro tipo – ad esempio, risorse ordinarie stanziate da Comuni, Province, Regioni – al netto delle economie realizzate sui singoli progetti.*

Fonte: Elaborazioni OpenCoesione su dati del Sistema Nazionale di Monitoraggio RGS-IGRUE al 31/12/2019

Rispetto ai **costi unitari** degli interventi finanziati, valori maggiori corrispondono ai Programmi regionali finanziati dal FESR, che per sua natura copre i costi di investimento infrastrutturale, comprendendo per esempio investimenti nelle strutture di servizi socio educativi per la prima infanzia o per l'avvio e consolidamento di attività imprenditoriali femminili. Un'eccezione riguarda gli interventi finanziati dal POR FSE della Provincia Autonoma di Trento che registra alti costi unitari a causa delle modalità amministrative adottate per rendicontare in un'unica soluzione i bandi per il finanziamento di buoni servizio per la conciliazione tra lavoro e famiglia tramite l'acquisto di servizi di educazione e cura di minori con età fino ai 14 anni.

Gli interventi individuati presentano livelli di attuazione abbastanza eterogenei (Tavola 5.4.1.2)

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.4.1.2. Contributo delle politiche di coesione europee 2014-2020 alle politiche di genere: articolazione dei progetti in attuazione per stato dei progetti, al 31.12.2019.

Stato del progetto	Numero interventi	Costo pubblico (*)	Pagamenti
Concluso	58.710	125.576.739	125.384.321
Liquidato	33.487	76.466.252	76.056.933
In corso	4.428	198.825.840	67.996.797
Non avviato	541	10.623.691	0
Totale	97.166	411.492.522	269.438.050

** Il "costo pubblico" è il valore finanziario proveniente da tutte le fonti pubbliche di finanziamento (comprende oltre alle risorse comunitarie e nazionali specificatamente destinate alla coesione, anche le risorse pubbliche di altro tipo – ad esempio, risorse ordinarie stanziate da Comuni, Province, Regioni – al netto delle economie realizzate sui singoli progetti.*

Fonte: Elaborazioni OpenCoesione su dati del Sistema Nazionale di Monitoraggio (consolidato IGRUE al 23 febbraio 2020)

La programmazione delle politiche di coesione 2014-2020 è caratterizzata da un forte orientamento ai risultati, che in Italia ha visto l'individuazione di un insieme di indicatori statistici volti ad approssimare i risultati delle politiche, selezionati a livello di Accordo di Partenariato, ovvero il documento nazionale condiviso con la Commissione Europea che costituisce il riferimento generale per tutti i Programmi in cui poi si articola l'attuazione del ciclo di programmazione. Ciascun progetto successivamente individuato nei Programmi viene dunque associato ad uno degli indicatori di risultato inizialmente identificati, al fine di dare evidenza della finalità ultima di ciascun intervento.

Gli indicatori di risultato associati ai progetti selezionati per evidenziare il contributo dei Fondi strutturali 2014-2020 alla politica di genere, in base ai dati estratti dal Sistema Nazionale di Monitoraggio al dicembre 2019, evidenziano una concentrazione di risorse su quattro principali obiettivi: **l'accesso al mondo del lavoro, la formazione, la creazione o il miglioramento di servizi che offrano opportunità di conciliazione tra tempo di vita familiare e tempo di lavoro e di servizi di cura e l'inclusione sociale di categorie a rischio**(Tavola 5.4.1.3).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.4.1.3. Contributo delle politiche di coesione europee 2014-2020 alle politiche di genere: gli indicatori di risultato associati ai progetti in attuazione, al 31.12.2019

Obiettivi	Indicatori	Numero progetti	Costo pubblico (*)
Asilo	Assistenza all'infanzia	90	36.659.510
	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	419	1.853.164
	Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)	40	71.865
	totale	549	38.584.540
Conciliazione	Altro	9	643.433
	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	85	27.779.115
	Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)	27	6.309.685
	Numero di progetti dedicati alla partecipazione sostenibile e al progresso delle donne nel mondo del lavoro	45	7.973.240
	totale	166	42.705.472
Contrasto alla violenza	Destinatari (femmine)	44	8.742.874
	Servizi di accompagnamento	15	1.044.832
	Migranti, partecipanti di origine straniera, minoranze (femmine)	1	10.444.002
	Spazi riabilitati e attrezzati in beni confiscati alla criminalita' organizzata (superficie oggetto di intervento)	23	19.203.645
	Spazi ripristinati	2	706.433
	totale	85	40.141.785
Istruzione e formazione	Altro	1	95.040
	Destinatari (femmine)	11	158.717
	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	4.283	49.018.914
	Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)	334	1.168.646
	Partecipanti con disabilita' (femmine)	1.218	9.006.606
	Titolari di un diploma di insegnamento secondario superiore (ISCED 3) o di un diploma di istruzione post secondaria (ISCED 4) (femmine)	1.472	7.623.237
	Titolari di un diploma di istruzione primaria (ISCED 1) o di istruzione secondaria inferiore (ISCED 2) (femmine)	16.191	73.861.068
	Titolari di un diploma di istruzione terziaria (ISCED da 5 a 8) (femmine)	32	105.796
	totale	23.542	141.038.023
Mercato del lavoro	Altro	47	3.392.625
	Destinatari (femmine)	11.694	21.499.717
	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	59.364	109.931.500
	Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)	1.445	4.613.814
	Numero di imprese che ricevono un sostegno	122	3.129.573
	totale	72.672	142.567.229
Tutela del lavoro, previdenza e assistenza	Altri destinatari (femmine)	4	4.856.843
	Altro	66	373.653
	Inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)	62	747.178
	Numero di progetti dedicati alla partecipazione sostenibile e al progresso delle donne nel mondo del lavoro	1	305.000
	Partecipanti con disabilita' (femmine)	19	172.800
	totale	152	6.455.473
Totale complessivo		**97.166**	**411.492.522**

** Il "costo pubblico" è il valore finanziario proveniente da tutte le fonti pubbliche di finanziamento (comprende oltre alle risorse comunitarie e nazionali specificatamente destinate alla coesione, anche le risorse pubbliche di altro tipo – ad esempio, risorse ordinarie stanziate da Comuni, Province, Regioni – al netto delle economie realizzate sui singoli progetti.*

Fonte: Elaborazioni OpenCoesione su dati del Sistema Nazionale di Monitoraggio (consolidato IGRUE al 23 febbraio 2020)

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Parità di genere e mercato del lavoro

L'aumento del tasso di occupazione femminile sembra l'obiettivo atteso più significativo dei i progetti per la parità di genere finanziati dalle risorse europee 2014-2020. Sono oltre 72mila i progetti che riguardano il mercato del lavoro, in pratica i tre quarti di quelli individuati, per un valore complessivo di 142,6 milioni di euro, pari al 35,5 per cento del totale.

Tra gli indicatori di risultato, ben 59.364 progetti vedono come target i cittadini "inattivi e disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (femmine)" e questo rappresenta il principale sottoinsieme di progetti per numerosità e per valore complessivo, corrispondente a ben 109,9 milioni di euro.

La Regione Lombardia, come già detto, è l'amministrazione che, attraverso le risorse FSE, ha avviato, alla data di riferimento dei dati osservati, il maggior numero di progetti volti a raggiungere come target le donne disoccupate di lunga durata, con un costo pubblico complessivo pari a circa 55,8 milioni di euro. Si tratta, in particolare, dell'iniziativa "Dote Unica Lavoro" che tramite contributi monetari a imprenditrici, offre la possibilità di migliorare le opportunità di ricerca e accompagnamento al lavoro attraverso la fruizione di servizi al lavoro e formazione e, anche, all'auto-imprenditorialità.

L'occupazione è al centro anche dei progetti selezionati in base all'associazione con l'indicatore "Destinatari (femmine)". Si tratta di circa 12mila interventi, per un costo pubblico di 21,5 milioni di euro, la maggior parte delle quali hanno come fine ultimo l'occupazione di coloro che risultano "Titolari di un diploma di istruzione primaria (ISCED 1) o di istruzione secondaria inferiore (ISCED 2)".

In questa dimensione di analisi sono compresi anche i progetti associati all'indicatore "Lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (femmine)", 1.445 per un totale di 4,6 milioni di euro, che sono in larga parte contributi per imprenditrici erogati sempre attraverso il bonus "Dote Unica Lavoro" del POR FSE Lombardia o con *voucher* per i servizi erogati dal POR FSE Marche e con altri incentivi alle imprese femminili del POR FSE Toscana.

Parità di genere e conciliazione tra vita privata e vita professionale

In Italia si vive una difficoltà permanente nella conciliazione tra vita lavorativa e vita professionale di genitori/lavoratori, che si manifesta principalmente per le donne spinte a fare la scelta obbligata di abbandonare il lavoro dopo la nascita di un figlio o per far fronte alla cura degli anziani e dei non autosufficienti. Per ovviare a queste criticità le politiche di coesione si sono date l'obiettivo generale di creare o migliorare servizi che offrano opportunità di conciliazione tra tempo di vita familiare e tempo di lavoro e di offrire adeguati servizi di cura alle persone, con particolare riferimento alle fasce di popolazione di bambini ed anziani.

Per il sostegno all'offerta di servizi di cura per l'infanzia adeguati a rispondere alle esigenze delle donne, quali il potenziamento dell'offerta di asili nido, servizi integrativi per l'infanzia, *babysitting*, dopo scuola, la politica di coesione finanzia progetti infrastrutturali per un valore complessivo di oltre 36 milioni di euro a valere sul FESR, oltre ad erogare incentivi alle persone dedicati all'acquisto di servizio nido. Le opere infrastrutturali riguardano principalmente la realizzazione di asili nido e strutture per la prima infanzia nel Mezzogiorno dove sono più scarsi. In particolare, in Campania (25 strutture per un finanziamento complessivo di circa 13 milioni di euro), in Sicilia (24 progetti per un importo complessivo oltre 10,5 milioni di euro) e in Puglia (10 strutture per un importo complessivo di oltre 4,5 milioni di euro).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Infine, per quel che riguarda gli incentivi alle persone, molti interventi sono relativi all'acquisto di servizi per la prima infanzia e di asilo nido, per un valore pari a circa 2 milioni di euro erogati ad oltre 450 persone, e *voucher* per favorire il *work life balance* nella vita quotidiana delle aziende, delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro famiglie, il cui costo unitario è significativamente superiore agli incentivi alle persone precedentemente esaminati. Questi ultimi sono concentrati principalmente nelle Regioni del Nord, dove vengono investite circa il 75 per cento delle risorse monitorate.

Parità di genere e tutela del lavoro, previdenza e assistenza

Gli interventi che tutelano la parità di genere associati ad indicatori che rimandano alle politiche di assistenza sono appena 152, per un valore complessivo di 6,5 milioni di euro. Si tratta di interventi mirati a donne in stato di povertà o donne svantaggiate o particolarmente vulnerabili.

Fanno parte di questa categoria anche quei progetti rivolti a soggetti (femmine) con disabilità, che in Regione Lombardia prendono il nome di "Reddito Autonomia Disabili": attraverso due bandi, hanno coinvolto 30 persone.

Parità di genere e istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere

L'innalzamento delle competenze e il miglioramento del livello di formazione delle ragazze e donne è obiettivo di oltre 23mila e cinquecento progetti con un valore di costo pubblico pari a circa 141 milioni di euro. Nell'ambito di questi interventi sono stati considerati tutti i progetti volti a migliorare l'accesso a servizi di qualità e inclusivi nel campo dell'istruzione, della formazione e dell'apprendimento permanente, a promuovere la parità di accesso e di completamento di un'istruzione e una formazione inclusive e di qualità e a promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Si tratta sia di progetti che sostengono corsi di formazione i cui contenuti educativi sono quelli tipici della scuola secondaria di primo grado, associati all'indicatore di risultato "Titolari di un diploma di istruzione primaria (ISCED 1) o di istruzione secondaria inferiore (ISCED 2) (femmine)", interventi che attraggono circa il 50 per cento delle risorse destinate a questo ambito.

Gli interventi realizzati comprendono, seppur in quota minoritaria, progetti per sostenere l'istruzione secondaria superiore e post-secondaria non terziaria – associati all'indicatore "Titolari di un diploma di insegnamento secondario superiore (ISCED 3) o di un diploma di istruzione post secondaria (ISCED 4) (femmine)", senza escludere, anche se in numero minore, interventi per sostenere livelli di istruzione da terziaria a ciclo breve a dottorati di ricerca (associati all'indicatore di risultato "Titolari di un diploma di istruzione terziaria (ISCED da 5 a 8) (femmine)"). Si tratta in generale di sostegno a corsi di formazione, i cui contenuti sono tipici della tematica propria dell'istruzione.

In questo ambito sono compresi anche gli interventi di formazione professionale, azioni per far entrare i giovani donne nel mondo del lavoro, contrastare la disoccupazione di lunga durata, promuovere l'occupazione femminile e aiutare i gruppi più svantaggiati, composti ad esempio da immigrati e persone a rischio povertà, ad accedere al mercato del lavoro grazie a stage e tirocini per accompagnare il passaggio dalla scuola al lavoro.

Parità di genere e contrasto alla violenza di genere

Rispetto al tema della tutela di donne vittime di violenza, le politiche di coesione destinato risorse a diversi interventi di recupero di spazi da destinare a sportelli antiviolenza e case di accoglienza, finanziati generalmente nell'ambito del FESR. Vengono finanziati anche servizi per accompagnare e facilitare il reinserimento delle vittime nel mondo lavorativo, queste ultime iniziative generalmente finanziate nell'ambito dei programmi FSE.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

L'impegno su questo fronte è soprattutto del PON Legalità. Il Programma ha una linea dedicata a favorire l'inclusione sociale anche attraverso il recupero dei patrimoni confiscati alla criminalità organizzata, con un'azione specifica per interventi di recupero funzionale e riuso di vecchi immobili per attività di animazione sociale e partecipazione collettiva. Nell'ambito di questa linea, per la programmazione 2014-2020, è stata previsto un finanziamento rivolto ai Comuni, che, tra i suoi specifici indirizzi, mira a sostenere interventi di rifunzionalizzazione dei beni confiscati da destinare a centri per donne che hanno vissuto la drammatica esperienza della violenza, nelle sue varie forme e manifestazioni. In questo ambito sono stati finanziati 23 interventi per rendere dei beni confiscati luoghi di accoglienza, sostegno, ascolto, accompagnamento e aiuto alle donne vittime di violenza, per un importo complessivo di oltre 19 milioni di euro. Questi luoghi, la cui riqualificazione è prevista tra la fine del 2020 e gli inizi del 2021, diventeranno luoghi di accoglienza in 5 Regioni del Sud a seguito di bandi dedicati in Sicilia, Puglia e Calabria.

Segue, in termini di impegno finanziario, il **PON Metro** con 7 progetti finalizzati principalmente alla realizzazione di servizi residenziali per donne vittime di violenza a Roma, Palermo, Napoli e Venezia per un costo pubblico di circa 5 milioni di euro.

Da segnalare, infine la rilevanza del progetto "Non si tratta. Azioni per l'inclusione delle vittime di tratta" finanziato nell'ambito del Programma nazionale PON Legalità per oltre 10 milioni di euro.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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

Tra gli interventi che il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI) sostiene nei paesi terzi, quelli mirati alla parità di genere e all'*empowerment* delle donne rivestono un ruolo fondamentale in quanto le diseguaglianze legate al genere, oltre a negare un diritto umano fondamentale, impediscono il raggiungimento del progresso economico e sociale. Le azioni sono in linea con gli impegni assunti dall'Italia a livello internazionale per il raggiungimento dell'obiettivo sostenibile 5 dell'Agenda 2030 oltre che nell'ambito della *Core responsability* 3 dell'Agenda per l'Umanità e della *Call to Action* sulla violenza di genere nei contesti di emergenza[559].

Una particolare attenzione al contrasto dei divari di genere emerge dalla predisposizione delle nuove Linee guida della cooperazione italiana per l'uguaglianza di genere che si è conclusa nel 2019, a seguito di un ampio processo di consultazione e condivisione con la società civile e molteplici soggetti del sistema di cooperazione allo sviluppo. Le Linee guida 2020-2024 introducono importanti innovazioni sia sul fronte della valutazione *ex-ante* del contributo di ciascun intervento alle pari opportunità di genere, sia su quello dell'indirizzo di una quota minima del finanziamento complessivo destinata a iniziative specifiche per la riduzione dei divari di genere. In attesa dell'approvazione del Comitato Interministeriale per la Cooperazione allo Sviluppo, le linee guida consentono comunque di individuare in modo sistematico gli interventi di interesse per il bilancio di genere, anche in collegamento con il Rendiconto dello Stato e costituiscono una guida operativa in sede di programmazione (Riquadro V.IV.II.I).

Riquadro V.IV.II.I – Linee guida per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne, ragazze e bambine nella cooperazione internazionale

Nel 2019 si è concentrata un'intensa attività di confronto tra Direzione Generale per la cooperazione allo sviluppo (DGCS) del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI), Agenzia italiana di cooperazione allo Sviluppo (AICS) e associazioni della società civile volta alla predisposizione di nuove linee guida per l'uguaglianza di genere per guidare gli interventi di cooperazione internazionale 2020-2024.

La stesura del documento risponde alla necessità di adeguare le precedenti linee guida, risalenti al 2010[560], a un nuovo contesto internazionale e nazionale e di dar seguito alla raccomandazione, da

[559] In occasione della Conferenza di Oslo sulla "*Sexual and Gender-based violence (SGBV) in humanitarian crisis*" – (23/24 maggio 2019), realizzata con l'obiettivo di mobilitare impegni politici e finanziari volti a ridurre, fino ad eliminare, la violenza sessuale e di genere nei contesti umanitari, l'Italia ha assunto l'impegno di accrescere il proprio impegno finanziario per la lotta alla violenza di genere nelle situazioni di crisi. Ciò ha portato all'approvazione di 6 iniziative umanitarie del valore totale di 4,7 milioni di euro. In particolare, è stato finanziato per la prima volta l'"Appello Speciale di ICRC per la risposta alla violenza sessuale nei conflitti armati e altre situazioni di violenza e detenzione" volto a sostenere le attività del Comitato Internazionale della Croce Rossa realizzate nell'ambito dell'"Appello per la risposta alla violenza sessuale nei conflitti armati, altre situazioni di violenza e detenzione" (2019). Nello specifico, l'appello prevede attività di: i) supporto dei servizi sanitari e psicosociali per le vittime e sopravvissute della violenza sessuale; ii) supporto all'accesso ad altri servizi essenziali, inclusa la sussistenza; iii) protezione e mitigazione dei rischi di esposizione alla violenza sessuale; iv) promozione del diritto umanitario internazionale e altre norme che proibiscono la violenza sessuale; v) lotta alla violenza sessuale nei casi di detenzione.

[560] Ministero degli Affari Esteri "Linee guida per uguaglianza di genere e empowerment delle donne", luglio 2010 https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2016/04/2010-07-01_LineeguidaGenere.pdf

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

parte dell'OCSE nel 2014[561], di rafforzare la strategia di *gender mainstreaming* nelle politiche della cooperazione italiana allo sviluppo e di inserirla in un quadro di monitoraggio e valutazione efficace.

Le linee guida sono articolate in tre sezioni principali. La prima espone il contesto internazionale di riferimento e gli impegni assunti dall'Italia anche in ambito umanitario. La seconda parte dettaglia gli attori che compongono il sistema della cooperazione italiana allo sviluppo[562], specificando per ciascuno di essi le rispettive funzioni e le attività che dovrebbero svolgere in tema di parità di genere. L'ultima sezione riporta e approfondisce le sei priorità d'azione su cui il sistema italiano si impegna a intervenire.

Le nuove linee guida mirano a rafforzare l'impegno della cooperazione italiana per il superamento e l'eliminazione delle discriminazioni legate al genere, attraverso lo sviluppo di un approccio finalizzato alla partecipazione individuale e collettiva di donne, ragazze e bambine nelle scelte e nelle decisioni di sviluppo. Con un cambiamento di ottica secondo la quale le donne, da parte della popolazione esclusa e svantaggiata, diventano protagoniste dei processi di sviluppo.

Importanti indicazioni vengono dalle Convenzioni internazionali in materia, dagli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals - SDGs*), dall'Unione europea, dai vertici del G7, G8 e G20, dell'OCSE[563] e dal Documento triennale di programmazione e indirizzo nazionale. Operativamente, con le linee guida si vuole realizzare una trasformazione culturale istituzionale che coinvolga tutti gli attori del sistema Italia, mettendo in pratica meccanismi di *gender mainstreaming* sia nell'ambito delle attività della cooperazione italiana sia verso i Paesi *partner*.

In particolare, le linee guida prevedono l'adozione di un indicatore qualitativo che documenti le attività di sviluppo che sono rivolte alla parità di genere (il cosiddetto *Gender Policy Marker* dell'OCSE-DAC[564]), la raccolta di dati disaggregati per sesso e la costruzione di indicatori statistici di genere per gli interventi finanziati nell'ambito della cooperazione allo sviluppo italiana.

Il *Gender Policy Marker* fornisce una misura dei finanziamenti allo sviluppo dedicati al sostegno alla parità di genere. L'indicatore può assumere il punteggio 0 in caso di intervento "non mirato", 1 in caso di intervento "significativo" e 2 in caso di intervento "principale". Il punteggio viene attribuito a seguito della realizzazione di un'analisi di genere a supporto della fase di progettazione e

[561] OCSE Development Co-operation Peer Review the Development Assistance Committee: Enabling effective development Italy 2014: https://www.oecd.org/dac/peer-reviews/Italy_peerreview2014.pdf.

[562] L'articolo 23 della legge n. 125 del 2014 riconosce e promuove il sistema della cooperazione italiana allo sviluppo, costituito da soggetti pubblici e privati, per la realizzazione dei programmi e dei progetti di cooperazione allo sviluppo, sulla base del principio di sussidiarietà. Fare Sistema e promuovere la coerenza tra le politiche e le iniziative di cooperazione diventa uno degli aspetti più importanti della nuova legge, favorendo il coordinamento, la collaborazione e la condivisione di principi, politiche e strategie di sviluppo tra i diversi e numerosi attori della cooperazione italiana, pubblici e privati. Il Sistema Italiano di Cooperazione allo Sviluppo è composto dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (MAECI), dalla Direzione Generale per la Cooperazione allo Sviluppo (DGCS), dall'Agenzia italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS), dalla Cassa Depositi e Prestiti (CDP), dalle Organizzazioni della Società Civile (OSC) e dal Consiglio Nazionale per la Cooperazione allo Sviluppo (CNCS), dalla Cooperazione Territoriale, dal settore Privato, dalle Università e gli istituti di ricerca.

[563] Il Comitato di Assistenza allo Sviluppo (DAC) dell'OCSE sostiene l'obiettivo dell'uguaglianza di genere e i diritti di donne, ragazze e bambine favorendo approcci comuni tra le diverse agenzie di cooperazione allo sviluppo. Il GENDERNET è il forum internazionale, istituito dall' OCSE che gestisce iniziative per la promozione della parità di genere.

[564] Il *Gender Policy Marker* è utilizzato dal OCSE-DAC nella relazione annuale delle attività per indicare se ciascun intervento di aiuto mira alla parità di genere. Inoltre, alcune organizzazioni filantropiche, del settore privato, donatori esterni al DAC e altri attori hanno iniziato a monitorare le proprie attività di sviluppo utilizzando lo stesso indicatore. I dati basati sull'indicatore forniscono una misura dei finanziamenti allo sviluppo che i membri del DAC e altri attori assegnano per il sostegno alla parità di genere cfr. https://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-gender-equality-marker.htm.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

dell'adeguamento ad alcuni requisiti minimi[565]. Qualora emerga che il progetto, pur non contribuendo alla parità di genere, non danneggi né rinforzi le disparità esistenti, il *Gender Policy Marker* assume valore 0 e l'intervento è considerato "non mirato". Se un progetto ha, tra i suoi obiettivi, almeno uno dichiaratamente rivolto al conseguimento dell'uguaglianza di genere e prevede il monitoraggio e la valutazione dei risultati tramite dati e indicatori di genere, è considerato "significativo" e il suo punteggio è pari a 1. Nel caso in cui l'intervento abbia come obiettivo principale la parità di genere, e la sua implementazione non può prescindere da tale scopo, e include una fase di monitoraggio e valutazione dei risultati e degli impatti, il punteggio del *Gender Policy Marker* è 2 e l'intervento è considerato "principale".

Oltre a quantificare le risorse destinate alle donne nei programmi di sviluppo e di emergenza umanitaria, l'adozione di una metodologia comune vuole, in prospettiva, favorire la valutazione degli interventi sulla base della sua efficacia in termini di impatti sulle diseguaglianze di genere, consentendo di identificare buone pratiche. L'approccio andrà applicato ai documenti programmatici (programmi paese, strategie settoriali, etc.) e alle singole iniziative, *in loco* e a livello centrale, finanziate e/o cofinanziate dalla cooperazione Italiana. I risultati del processo valutativo degli interventi saranno parte integrante delle relazioni periodiche, redatte dal MAECI, da presentare alle Commissioni parlamentari competenti. In aggiunta, l'utilizzo sistematico del *Gender Policy Marker* sarà fondamentale per fornire i dati finanziari necessari alla predisposizione del bilancio di genere.

Nel dettaglio, le linee guida individuano tre livelli su cui intervenire:

1° livello (già avviato nel 2019): **applicazione sistematica** del ***Gender Policy Marker*** dell'OCSE-DAC, nella **programmazione e** nella **valutazione dei programmi paese e delle singole iniziative**. Il *Gender Policy Marker* è elemento determinante per l'approvazione di tutte le iniziative. Questo processo permetterà la creazione di un sistema di monitoraggio e raccolta dati disaggregati per sesso, sotto la responsabilità dell'AICS. In fase di programmazione a livello centrale e locale, il MAECI garantirà l'utilizzo di un **approccio a doppio binario** che, da un lato, destina **almeno il 10 per cento del finanziamento a iniziative specifiche per la promozione della parità di genere** (ossia con *Gender Policy Marker* principale, punteggio pari a 2) e, dall'altro, assicura il *mainstreaming* di genere per le altre iniziative (ossia *Gender Policy Marker* significativo, punteggio pari a 1).

2° livello (a partire dal 2020): utilizzo di **indicatori di genere,** già intrapreso in alcuni programmi pilota, per realizzare un modello di monitoraggio e valutazione di facile applicazione per tutti i programmi finanziati dall'aiuto pubblico allo sviluppo (APS). Verrà predisposto un **modello di riferimento**, comprensivo di indicatori di genere per macro-aree e riferito a risultati e obiettivi specifici, adattabile a ogni singolo Paese.

3° livello: **rafforzamento del *gender mainstreaming* nella programmazione** annuale e pluriennale degli interventi e in tutte le aree geografiche della cooperazione italiana allo sviluppo attraverso il **reclutamento di personale qualificato**; lo sviluppo di un **piano di formazione**; la costituzione di una **Unità di Genere nei paesi prioritari** o dove i programmi Paese hanno un investimento sulla parità di genere superiore al 20 per cento del budget globale e la **disponibilità di un/a esperta/o di genere nelle altre sedi**.

[565] Nel dicembre 2016 sono stati introdotti dei nuovi criteri minimi per l'assegnazione dei punteggi 0, 1 e 2 al *Gender Policy Marker*. Gli scopi dei criteri minimi sono quelli di: garantire uniformità nell'assegnazione dei punteggi da parte delle agenzie che fanno parte del DAC, facilitare il processo di assegnazione dei punteggi fornendo una *checklist* di criteri minimi per ciascun punteggio e rafforzare la confrontabilità e l'accuratezza dei dati comunicati dai membri del DAC.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

A fronte di una diminuzione dell'erogato a favore di iniziative specifiche mirate all'uguaglianza di genere negli ultimi dieci anni, l'impegno italiano in programmi volti alla promozione dell'uguaglianza di genere e di *empowerment* delle donne individua sei priorità d'azione per il periodo 2020-2024:

1. Lotta alla violenza di genere e diritti di donne, ragazze e bambine, che va perseguita dando sostegno alle istituzioni di vario livello e della società civile dei Paesi *partner* e con la partecipazione del sistema italiano di cooperazione. Si intende promuovere, da un lato, riforme normative anti-discriminatorie nei paesi *partner* e, dall'altro, la creazione ed il sostegno di un sistema integrato di servizi sul territorio per la protezione delle sopravvissute (centri antiviolenza). A tale scopo è opportuno impegnarsi nella formazione del personale dei Paesi *partner* (sistema giuridico, corpi di polizia, protezione sociale e sistema sanitario, sistema dell'istruzione), in attività di educazione e sensibilizzazione incentrate sul tema del rispetto e della valorizzazione delle differenze, che prevedono il pieno coinvolgimento anche degli uomini e dei giovani. Al contempo vanno realizzati accordi tra Governi e sostenute le iniziative per l'abbandono delle "pratiche dannose" (quali mutilazioni dei genitali femminili e matrimoni infantili, precoci e forzati). Nell'ambito degli interventi umanitari, l'Italia si impegna in attività di sensibilizzazione e lotta alla violenza nei confronti di uomini e bambini e in programmi umanitari che abbiano un approccio di genere sulla protezione delle donne dalla violenza.

2. *Empowerment* delle donne e settore privato. In questo ambito la cooperazione Italiana allo sviluppo si impegna a: sviluppare analisi di genere sulle cause della povertà e sugli effetti della crisi economica globale sulla occupazione femminile per promuovere iniziative per il lavoro decoroso delle donne; sostenere, nei Paesi *partner*, ove possibile, i bilanci di genere come strumento per affrontare le disuguaglianze; disegnare programmi di sviluppo economico flessibili e inclusivi, favorire l'accesso delle donne al mercato del lavoro attraverso la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale; promuovere iniziative per l'*empowerment* delle donne contadine, favorendo l'accesso alle risorse sociali, naturali ed economiche; promuovere servizi finanziari adeguati ai bisogni delle donne; offrire formazione professionale; sviluppare servizi per l'imprenditoria; sostenere programmi per la piena ed effettiva partecipazione delle donne a tutti i livelli decisionali nella vita politica, economica e pubblica.

3. Sviluppo agricolo, sicurezza alimentare e cambiamento climatico. Partendo dal presupposto che la partecipazione delle donne negli interventi di sviluppo rurale e agricolo può garantire il raggiungimento degli obiettivi di sicurezza alimentare e di sostenibilità ambientale[566], gli interventi del sistema della cooperazione italiana sono indirizzati a: analizzare l'impatto di genere delle politiche agricole e rurali e favorire la creazione di una banca dati a livello globale con indicatori di genere in ambiente rurale; utilizzare le analisi esistenti a livello Paese e/o favorire l'analisi di genere dei sistemi agricoli; favorire la raccolta di statistiche di genere e sostenere l'applicazione dei bilanci di genere a livello nazionale e locale; sostenere le leggi di proprietà, divorzio, eredità che consentono alle donne l'accesso all'uso e al controllo della terra e che rimuovano le discriminazioni di genere; sostenere l'accesso di donne, ragazze e bambine all'educazione e alla formazione sulla produzione agricola e la conservazione delle risorse ambientali; includere le associazioni di donne nel disegno di programmi di sviluppo rurale; adottare un'analisi di genere nei programmi per considerare le preferenze e i bisogni delle donne e degli uomini nella introduzione di nuove tecnologie e nella selezione delle colture, delle sementi, degli input; sostenere l'accesso delle donne a una migliore

[566] Si ritiene infatti che la crisi di produttività nel settore agricolo sia dovuta al gap di genere nell'accesso alle risorse e alle opportunità lavorative delle donne contadine. Cfr. 62° Commission on the Status of Women il cui tema prioritario era "Challenges and opportunities in achieving gender equality and the empowerment of rural women and girls": http://www.unwomen.org/en/csw/csw62-2018

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

rete infrastrutturale (mobilità, informazioni sui mercati, trasporti, acqua e servizi di informazione tecnologica); sostenere le leadership locali e favorire le relazioni con i ministeri centrali e altre istituzioni per creare condizioni di sicurezza alimentare che prevengano le crisi; facilitare l'accesso al credito delle donne imprenditrici in ambiente rurale.

4. Promozione dei diritti alla salute sessuale e riproduttiva. Trattandosi di un diritto umano fondamentale in linea con l'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 3 dell'Agenda 2030, l'Italia si assume l'impegno di sostenere l'adozione di un approccio di *gender mainstreaming* tramite una pianificazione finanziaria sensibile al genere; lo sviluppo di sistemi di monitoraggio e valutazione che includano indicatori di genere; azioni che promuovano diritti sessuali e riproduttivi e un migliore accesso e qualità dei servizi; garantire – anche nei contesti di emergenza - l'accesso ai servizi sanitari e sociali, senza discriminazioni di genere o di appartenenza culturale, religiosa o orientamento sessuale; inserire in ogni iniziativa di carattere bilaterale e multilaterale in tema di salute l'offerta di servizi di contraccezione moderna, di prevenzione e cura della malattie a trasmissione sessuale incluso l'HIV, l'assistenza pre e post- natale, l'assistenza al parto e l'accesso a cure ostetriche di emergenza a livello comunitario; incrementare la qualità e la quantità degli interventi per migliorare lo stato della salute sessuale e riproduttiva, incluso il contrasto alla violenza di genere e alle pratiche dannose; sostenere iniziative di comunicazione, sensibilizzazione, formazione e promozione all'interno dei sistemi di governo su salute e diritti di donne, ragazze e bambine, attraverso la creazione di consultori familiari e di centri per la salute delle donne; formare operatori e operatrici del settore sanitario che abbiano una visione di genere anche nella lotta all'HIV/Aids e alle malattie a trasmissione sessuale, coinvolgendo gli uomini e con una attenzione particolare agli/alle adolescenti e giovani e nella lotta alla violenza di genere; includere nelle iniziative di carattere sanitario un sistema di raccolta dati disaggregati per sesso ed età.

5. Istruzione e formazione professionale. Partendo dalla constatazione che le donne, le ragazze e le bambine nei paesi in via di sviluppo sono spesso escluse dall'accesso all'istruzione e che il diritto all'istruzione è ancora più a rischio durante le emergenze, il sistema della cooperazione italiana si adopera per adottare strategie innovative che agiscano simultaneamente sulle condizioni economiche delle famiglie; sulla qualità dell'apprendimento e la promozione dell'educazione scientifica; sugli ostacoli socioculturali attraverso la lotta alla violenza di genere (matrimoni e gravidanze precoci, sfruttamento lavorativo dei minori, lavoro domestico e di cura); sull'introduzione dell'educazione alle differenze di genere nei percorsi scolastici; sulle barriere infrastrutturali (riabilitazione e/o costruzione di edifici/ scolastici). Si impegna, inoltre, nella formazione professionale e nella promozione di riforme educative che favoriscano l'inserimento delle giovani donne nel mercato del lavoro; in iniziative a favore dell'istruzione e della formazione professionale delle donne e delle ragazze; nell'eliminazione delle disparità di genere nei programmi di istruzione e formazione professionale di tutti i livelli, sostenendo le iniziative volte a rimuovere le discriminazioni di genere che limitano l'accesso all'istruzione; nell'includere in tutti gli interventi una componente trasversale di lotta alla violenza di genere, con particolare attenzione ai matrimoni e alle gravidanze precoci; nell'adozione di un approccio multidimensionale che tenga conto delle cause strutturali delle disuguaglianze e delle discriminazioni, attraverso il sostegno ai Paesi partner nella realizzazione di analisi di genere, nel miglioramento del sistema di raccolta dati e nello sviluppo di indicatori per l'elaborazione e valutazione delle politiche educative e nella pianificazione finanziaria sensibile al genere; nella promozione di azioni a più livelli per la partecipazione dei bambini e delle bambine e degli/ delle adolescenti all'educazione sessuale e ai processi di costruzione dei ruoli di genere; in una maggiore collaborazione con i centri universitari dei Paesi partner in materia di studi di genere; nell'investire in programmi per l'accesso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) da parte delle donne.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

6. Uguaglianza di Genere, aiuto umanitario e contesti fragili. Gli impegni assunti nascono dal presupposto che le crisi umanitarie non hanno impatti neutrali rispetto al genere e possono esporre le donne, le ragazze e le bambine a specifici rischi (violenza sessuale e di genere, tratta e sfruttamento sessuale, matrimoni e gravidanze precoci). Il sistema della cooperazione si impegna a favorire l'utilizzo di un approccio che si basi sul *gender mainstreaming* nella programmazione degli interventi, mirando al contempo ad allineare gli impegni internazionali relativi alla lotta contro la violenza di genere in contesti di emergenza, attraverso attività di promozione e sensibilizzazione nei confronti della comunità dei donatori e delle parti in conflitto (incluso le richieste al Segretario Generale affinché ogni Rapporto del Segretario Generale ed ogni *briefing* al Consiglio da parte di un'agenzia ONU o di un'ONG includa dati disaggregati per sesso ed età e prenda in considerazione risultati e raccomandazioni relativi ai diritti delle donne e all'eguaglianza di genere) e a realizzare interventi *ad hoc* per la lotta contro la violenza di genere e l'assistenza alle persone sopravvissute agli abusi. L'Italia si impegna inoltre, in ogni programma di aiuto umanitario, a realizzare manuali operativi, promuovere la raccolta di dati disaggregati per sesso ed età, elaborare e utilizzare indicatori, tra cui il *Gender Policy Marker,* produrre analisi di genere al fine di valutare i bisogni della popolazione colpita dalla crisi sulla base della diversità di genere, prevenire e rispondere ai rischi vissuti da donne, ragazze e bambine nei contesti di crisi, escludere eventuali effetti negativi prodotti dall'azione umanitaria stessa.

Come prevista dalla disciplina in materia di cooperazione internazionale per lo sviluppo[567], la maggior parte delle iniziative di promozione dello sviluppo internazionale, aiuto pubblico ed emergenze umanitarie è attuata dall'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS), vigilata dal MAECI, altre sono sostenute direttamente da alcune amministrazioni centrali dello Stato[568], compreso il Ministero degli affari esteri.

Le risorse a disposizione dell'AICS, pur derivando da contributi dallo Stato, sono gestite extra-bilancio. L'Agenzia gode, infatti, di autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, patrimoniale, contabile e di bilancio[569]. Nello specifico, le somme da assegnare all'Agenzia per l'attuazione di iniziative di cooperazione sono stanziate dal bilancio dello Stato sul capitolo 2185, piano gestionale 1, dello stato di previsione del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale. Nel 2019 la quota delle risorse impegnate sul capitolo in favore di progetti per la riduzione del divario di genere è stata pari a circa il 9 per cento delle risorse impegnate (oltre 42 milioni), una percentuale simile a quella del 2017 e superiore di un punto rispetto al 2018. Nel 2019 i pagamenti a favore di attività per il contrasto ai divari di genere sono stati di poco superiori all'8,2 per cento delle somme pagate per i progetti di cooperazione (più di 40 milioni), una percentuale in leggera crescita negli ultimi tre anni. Tali percentuali sono una stima per difetto dell'impegno italiano in questo ambito poiché, per i progetti di aiuto umanitario assegnati alle Organizzazioni della Società Civile i finanziamenti sono stati erogati in annualità precedenti - generalmente nello stesso esercizio di adozione della relativa delibera - sulla base di programmi multisettoriali che non avevano una valenza di genere. È stato, invece, possibile definire tale finalizzazione solo a posteriori, al momento dell'approvazione da parte delle Sedi estere dei progetti specifici da finanziare a favore

[567] Legge n. 125 del 2014.

[568] Tra cui il Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministeri dell'Interno, della Difesa, della Salute, dell'Università e Ricerca, dal Dipartimento per il Coordinamento amministrativo e della Commissione Adozioni Internazionali della Presidenza del Consiglio.

[569] Articolo 18 della legge n. 125 del 2014.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

delle Organizzazioni della Società Civile. L'erogazione dei fondi da parte delle Sedi avviene in tranche successive, a partire dalla stipula del contratto e sulla base di una rendicontazione periodica.

Nel 2019, la cooperazione italiana ha finanziato numerosi nuovi progetti nel settore destinati a interventi sia di sviluppo che umanitari, realizzati da organizzazioni internazionali, dai Governi *partner* e da organizzazioni della società civile, inclusa quella locale. In continuità con le annualità precedenti, la cooperazione italiana ha sostenuto le organizzazioni delle Nazioni Unite maggiormente impegnate nell'eguaglianza di genere ed *empowerment* delle donne, erogando contributi "*core*". In aggiunta, le organizzazioni internazionali hanno ricevuto fondi per specifici programmi che intendono intervenire sulle cause strutturali delle disuguaglianze di genere e promuovere l'*empowerment* delle donne attraverso azioni di potenziamento delle capacità dei Paesi *partner*. Infine sono stati approvati numerosi progetti presentati da organizzazioni della società civile che hanno fornito un grande apporto affrontando il tema dell'uguaglianza di genere sia in maniera diretta, con obiettivi specifici *ad hoc*, sia in un'ottica di *mainstreaming*, ossia includendo in progetti più ampi di risposta umanitaria o di sviluppo specifiche attività per le donne e le ragazze.

Dal punto di vista numerico e di somme erogate la maggior parte dei progetti si è focalizzata sul **favorire l'integrazione delle donne nel tessuto socio-economico** e sulla **prevenzione della violenza di genere**; una parte inferiore ha riguardato gli **aiuti umanitari** e la promozione dell'accesso alla **salute** delle donne e le politiche riproduttive; altre attività si sono distribuite tra i restanti settori: educazione, agricoltura, infrastrutture, ambiente. Le aree geografiche in cui si sono maggiormente indirizzati i progetti italiani sono state quelle del medio oriente e del Bacino mediterraneo (Cisgiordania e striscia di Gaza, Giordania, Siria, Iraq) e dell'Africa Sub sahariana (Etiopia, Somalia); in misura residuale hanno coinvolto gli Stati dell'America centro-meridionale e asiatici. Rispetto all'anno precedente sono stati individuati quali beneficiari di attività di cooperazione italiana nuovi paesi come Capo Verde, Gibuti, Kenya, Libia, Mali, Senegal, Iraq, Bosnia Erzegovina e Nepal; al contrario Afghanistan, Myanmar, Malawi, Repubblica Centrafricana non sono stati oggetto di iniziative.

Per un approfondimento delle attività dell'AICS nell'ambito del contrasto al divario di genere si rimanda alla Tavola 5.4.2.1[570].

Nel 2019 le somme del bilancio della Stato impegnate per realizzare interventi per la parità di genere, gestite direttamente dal Ministero degli affari esteri, sono state circa 5,84 milioni di euro (e i pagamenti 5,88 milioni di euro). La quasi totalità (5,54 milioni di euro impegnati e altrettanti pagati) è stata gestita dalla Direzione Generale per gli italiani all'estero e le politiche migratorie e ripartita, pressoché equamente, tra 5 progetti finanziati in Africa[571]; importi inferiori sono stati gestiti dalla Direzione Generale per gli affari politici e di sicurezza e rivolti al contributo italiano nell'ambito del

[570] La tavola include le iniziative, in corso o programmate nel 2019, che sono state individuate sulla base del cosiddetto *Gender Policy Marker* aventi la parità di genere come obiettivo "principale" o "significativo". Per ogni progetto le informazioni riportate sono relative al Paese beneficiario dell'iniziativa, l'anno in cui è stato programmato l'intervento, il numero della delibera e l'importo deliberato, il numero del progetto e la sua descrizione, il settore di intervento, le somme impegnate e quelle pagate nel 2019, il valore del *Gender Marker*.

[571] I progetti finanziati sono: "*Supporting vulnerable female-headed internally displaced households through socio-economic empowerment and integration in Oromia and Somali regional states*" in Etiopia, "*Provision of essential sexual reproductive health (SRH) and gender based violence (GBV) services to vulnerable migrants, particularly women and youth, in Tunisia*" in Tunisia, "*Services to vulnerable migrants, particularly women and youth and reproductive health*" in Sudan, "*Preventing Forced Migration and Trafficking of Women and Girls in Nigeria"* in Nigeria e *"Reducing migration generated by drought and climate change through investing in rural women and young men agricultural productive capacities in Niger – Zinder region*" in Niger.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

progetto bilaterale "*Mediterranean Netwok Women Mediators (MNWM)*" (risorse impegnate per circa 238 mila euro e pagate per circa 226 mila euro). La Direzione Generale per l'Unione europea ha avviato un'iniziativa in Montenegro per l'intervento "*Increasing and supporting the participation of women at all level of policing*" che ha impegnato (e pagato) 46 mila euro; infine la Direzione Generale per la mondializzazione e gli Affari Globali ha impegnato e pagato risorse per 15 mila euro a favore dell'iniziativa "*Italian-Latin American International Forum: "Italian Latin American Alliance for Gender Equality*", oltre a pagare 46 mila euro per il progetto "*Women's voice in Columbia*" in Colombia.

Nel 2019 i crediti di aiuto erogati a condizioni agevolate a paesi terzi, per la promozione della condizione femminile, sono stati pari a circa 12 milioni di euro. Quasi 7 milioni di euro sono stati concessi in favore dell'Ecuador a sostegno di due programmi: il più impegnativo (6 milioni di euro) nell'ambito della salute per investimenti in attrezzature, infrastrutture e formazione delle risorse umane, in particolare nel settore della rete di assistenza sanitaria materna e infantile nell'area n. 6 dell'Ecuador; l'altro per ridurre gli alti livelli di esclusione finanziaria delle persone che vivono al di sotto della soglia di povertà nei settori rurali e urbani, per favorire le linee di credito a donne e uomini nelle aree rurali e fornire assistenza tecnica. I restanti crediti sono stati destinati in favore dell'Etiopia per il progetto che ha come obiettivo quello di contribuire al rafforzamento delle micro e piccole imprese femminili e allo sviluppo del settore privato[572]. Si tratta di crediti pagati con le risorse fuori bilancio del Fondo rotativo per la cooperazione allo sviluppo la cui gestione finanziaria, amministrativa e contabile è affidata alla Cassa Depositi e Prestiti[573]. Le decisioni relative all'assegnazione di tali risorse avviene nell'ambito del Comitato congiunto formato da AICS – Direzione Generale per la cooperazione allo sviluppo (MAECI) e Ministero dell'economia e delle finanze che ne autorizza il pagamento.

Ulteriori informazioni relativamente alle attività di cooperazione attuate dall'Italia sono riportate nella Relazione annuale sull'attuazione della politica di cooperazione allo sviluppo del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale allegata al Rendiconto dello Stato (art. 14, comma 4, legge n. 125 del 2014)[574].

[572] *Increasing the earnings and employment of the partecipating women led Micro Small Enterprises (MSEs) in the 6 targeted cities, Addis Abeba, Dire Dawa, Mekelle, Hawassa, Bahir Dar and Adama.*

[573] Articolo 8 della legge n. 125 del 2014.

[574] Cfr. https://www.esteri.it/mae/it/cooperaz_sviluppo/la-riforma-della-cooperazione.html

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Contributi Multilaterali								
2019	n.24/2019	011854/01/0	UNFPA - Voluntary Contribution 2019		2.200.000	2.200.000	2.200.000	
2019	n.25/2019	011855/01/2	UNFPA-UNICEF - Voluntary Contribution 2019		1.800.000	1.800.000	1.800.000	
2019	n.81/2019	012034/01/3	UN-Women - Voluntary Contribution 2019		2.000.000	2.000.000	2.000.000	
Africa								
Burkina Faso								
2014	n.86/2014	010309/02/5	Women and inclusive rural development as a means of achieving food security in Burkina Faso	Agricoltura, silv., pesca	51.000	0	3.839	Principale
2016	n.123/2016	010965/01/0	Best practices to improve food security of mother and child	Salute e pol. ripr.	904.910	0	244.196	Significativo
2019	n.49/2019	011874/01/5	Improving nutritional security of women and children in the Heath Districts of Garango e Tenkodogo, Burkina Faso	Salute e pol. ripr. 34%; Agricoltura, silv., pesca 33%; Industria, ris. min., costruzioni 33%	1.438.703	506.303	506.303	Significativo
Cabo Verde								
2019	n.49/2019	011878/01/6	Land of value: innovation and inclusion of women and youth in the agri-food value chains in Cape Verde, through participation and cooperativism	Agricoltura, silv., pesca 60%; Aiuto multisettoriale 40%	1.474.986	550.000	550.000	Principale
2019	n.49/2019	011879/01/1	Support for environmentally sustainable female microentrepreneurship in the rural tourism sector aimed at the resilience of vulnerable sectors.	Governo e soc. civ. 30%; Ambiente 30%; Aiuto multisettoriale 40%	1.382.120	478.600	478.600	Significativo
Cameroon								
2018	VM n.74/2018	011765/01/4	Emergency initiative in support of the women affected by the conflict in the North and South Western Regions of the Republic of Cameroon	Aiuto umanitario	500.000	0	500.000	Principale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Democratic Republic of the Congo								
2018	VM n. 85/2018	011771/01/2	Improving food security for u2yrs children and pregnant - breastfeeding women in Djugu e Mahagi - Ituri Province	Aiuto umanitario	500.000	500.000	500.000	Significativo
Djibouti								
2017	n.2/2017	009506/01/1	DJIBOUTI - CONTRIBUTION TO THE WOMAN HEALTH PROGRAMS - CONVENTION WITH INMP	Salute e pol. ripr.	5.000.000	0	521.080	Principale
Egypt								
2016	n.72/2016	010905/01/6	Combating Gender Based Violence (GBV) in Egypt: a coordinated prevention and protection approach	Governo e soc. civ.	2.000.000	0	1.000.000	Principale
Ethiopia								
2017	n.71/2017	010299/02/6	Women Economic Empowerment and Social Integration (WEESI)	Governo e soc. civ.	150.000	-33.500	65.874	Principale
2015	n.107/2015 e 78/2019	010632/03/1	Italian Contribution to the "Women Enterpreneurship Development Program (WEDP)"	Banche e serv. fin.	56.000	0	52.606	Principale
2017	n.39/2017	011112/01/0	Capacity building and job creation for youth and women in the textile sector in migration prone areas of the FDR of Ethiopia	Industria, ris. min., costruzioni	2.500.000	750.000	750.000	Significativo
2018	n. 12/2018	011549/01/6	Programme for the socio economic development and job creation for youth and women in regions with a high-incidence of migration	Educazione 30%; Governo e soc. civ. 70%;	2.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
2019	n.47/2019	011840/02/1	Intervention to reduce geographic inequalities in Afar, Gambella, Benishangul Gumuz and Somali with gender and nutrition components	Salute e pol. ripr.	2.950.000	350.000	350.000	Significativo

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Africa								
Ethiopia								
2019	n.49/2019	011882/01/0	Busajo Campus: educazione, istruzione, formazione, reinserimento familiare, per il futuro di Soddo e dell'Etiopia	Formazione (65%); Gov e soc civ (20%); Altromultisett (15%);	260.000	0	0	Principale
2019	n.49/2019	011883/01/2	The first 1000 days. Ensure access to quality health services for mothers and children in the South Omo Zone	Salute e pol. ripr.	1.800.000	622.782	622.782	Principale
Guinea-Bissau								
2019	n.49/2019	011884/01/4	JUNTAS: empowerment of women in the Region of Gabu	Governo e soc. civ. 32%; Banche e serv. fin. 35%; Agricoltura, silv., pesca 33%	728.415	437.050	437.050	Principale
Kenya								
2014	n.86/2014	010312/01/3	Improving Mother and Child Health in the slums of Nairobi East - Mismi	Salute e pol. ripr.	675.000	0	84	Significativo
2019	n.37/2019	011837/01/1	Let it not happen again Prevent violence against women during the elections, improve the assessment of commercial responsibilities	Governo e soc. civ.	300.000	300.000	300.000	Principale
Libya								
2018	n.64/2018	011711/01/1	Capacity enhancement for (a) local community gender-based small arms and light weapons awareness, and (b) mine action clearance in Libya.	Governo e soc. civ.	600.000	600.000	600.000	Significativo
2019	n.54/2019	011965/01/5	Programma per migliorare l'accesso ai servizi di protezione e di salute riproduttiva per le persone colpite dal conflitto a Tripoli	Aiuto umanitario	500.000	500.000	0	Principale
Kenya								
2019	n.37/2019	011837/01/1	Let it not happen Prevenire la violenza contro le donne durante le elezioni, migliorare l'accertamento delle responsabilità	Governo e soc. civ.	300.000	300.000	300.000	Principale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Africa								
Mali								
2019	n.38/2019	011843/01/6	Eradication of gender-based violence in evils through a holistic and integrated approach to provide quality services at national level	Governo e soc. civ.	3.477.500	1.515.294	1.515.294	Principale
Mozambique								
2019	n.49/2019	011890/01/2	The First 1,000 days. Ensuring Quality Maternal, neonatal and child health care services for mothers and children in Cabo Delgado Province	Salute e pol. ripr.	1.800.000	716.021	716.021	Significativo
Senegal								
2019	n.77/2019	011895/01/5	Being a Woman: Empowerment, Sexual and Reproductive Health rights promotion in Senegal	Salute e pol. ripr. 30%; Governo e soc. civ. 70%;	1.784.000	763.493	763.493	Principale
2019	n.82/2019	012065/01/1	PASNEEG - Progetto di sostegno alla strategia nazionale di uguaglianza di genere	Governo e soc. civ.	1.800.000	743.912	743.912	Principale
Somalia								
2019	n.106 e 112/2019	012082/01/1 e 012082/02/2	Contributo al Fondo Fiduciario della Nazioni Unite per la Somalia (UN-MPTF) per il finanziamento del Programma Paese UNFPA 2018-2020	Sanità (20%); salute rip (50%); Gov e soc civ (30%)	3.080.000	3.080.000	3.080.000	Principale
South Sudan								
2014	n. 86/2014	010343/02/3	Integration of services maternal and children with HIV, TB and Malaria in south sudan. Counties Yirol West and Mundri East	Salute e pol. ripr.	216.000	409.286	4.466	Significativo

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Africa								
Sudan								
2019	n.49/2019	011897/01/2	Maternal and Child public health support in Sudan by improving knowledge and infrastructure	Salute e pol. ripr.	1.748.340,00	680.736	680.736	Significativo
Tanzania								
2019		011900/01/	Nutrendo il futuro: Intervento integrato in agricoltura, salute, nutrizione a supporto dei primi mille giorni di mamme e bambini a Iringa e Njombe	Salute e agricoltura	1.612.560,71	647.175	647.175	Significativo
Tunisia								
2015	n. 71/2015	010600/01/5	Ter-Re: from territories to income, paths of empowerment for women and young people in Tataouine	Agricoltura, silv., pesca	642.000	0	197.000	Principale
2019	n.49/2019	011904/01/2	SELMA - Support to the local agriculture, micro-enterprise and women's and youth empowerment in Tunisia	Governo e soc. civ. 40%; Agricoltura, silv., pesca 40%; Aiuto multisettoriale 20%	1.348.000	485.000	485.000	Principale
Africa, regional								
2018	n.103/2018	011587/08/5	WeMen! Improving women's access to healthcare system through men's inclusion	Salute e pol. ripr.	209.500	209.500	146.650	Significativo
2018	n.116/2018	011677/01/3	Enhancement of women's enterpreuneral capacity for effective engagement in fisheries and agribusiness in Red Sea State	Governo e soc. civ.	810.000	378.000	0	Principale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Balcani e Medio Oriente								
Albania								
2019	n.49/2019	011862/01/2	ALIVE - Women and men free from violence in Albania. Support to local policies for equal opportunities	Governo e soc. civ.	899.129,16	264.685	264.685	Principale
Bosnia and Herzegovina								
2019	n.49/2019	011861/01/0	From awareness to care: women protagonists of the right to health in Bosnia and Herzegovina	Salute e pol. ripr. 62%; Governo e soc. civ. 38%	630.650	280.875	280.875	Principale
Iraq								
2019	n. 60/2019	011931/01/0	Improving Access to Quality and Inclusive Education with Gender Equality for Out of School Children in Salah Al Din and Baghdad Governorates, Iraq	Educazione	1.010.000	497.822	497.822	Significativo
2019	VM n. 29/2019	011955/01/6	Increase access to quality WASH and SGBV services for Iraqi returnees from Al Hol Camp	Aiuto umanitario	1000000	1.000.000	1.000.000	Significativo
Jordan								
2019	VM n. 33/2019	011232/02/3	Resilience and Empowerment of Vulnerable Women: The Future of Jordan's Growth and Stability: Eid bi Eid/Oasis Model Phase III	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Principale
2018	n. 73/2018	011631/01/2	Women's economic empowerment promoting women participation	Governo e soc. civ.	1.550.000	775.000	0	Principale
2018	n.100/2018	011675/01/6	Job creation for youth and women trough improvement of business environment and SMEs competitiveness	Industria, ris. min., costruzioni	2.568.264,00	1.109.771	1.109.771	Significativo
2019	n.114/2019	011809/01/1	Rafforzamento delle capacità istituzionali del Ministero per lo sviluppo sociale giordano	Governo e soc. civ.	450.000	218.385	218.385	Principale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Balcani e Medio Oriente								
Lebanon								
2015	n. /2015	010558/01/5	Social inclusion, education and reproductive health for women and children area of Naba''a, Bourj Hammoud	Governo e soc. civ.	805.400,00	0	272.240	Principale
2017	n.103/2017	011465/01/6	Securing Women Migration Cycle	Governo e soc. civ.	1.794.847,00	573.604	573.444	Significativo
2017	n.103/2017	011467/01/3	DROIT: Rights, Social reintegration, vocational guidance and protection for young adults, women and the disabled in Lebanese prisons	Governo e soc. civ.	1.780.000,00	558.000	0	Significativo
Middle East, regional								
2018	n.64/2018	011528/01/6	WEE.CAN! - Women's Economic Empowerment: Host Communities And Syrian Refugees working together to create New livelihood opportunities	Governo e soc. civ. 67%; Banche e serv. fin. 33%	1.764.818,00	400.000	0	Principale
2018	n. 38/2018	011528/02/0	UNFPA Multicountry Response to GBV and Reproductive Health Needs of Women and Girls affected by the Syria crisis in Egypt, Lebanon and Jordan	Governo e soc. civ.	2.000.000	1.000.000	1.000.000	Principale
2018	n. 39/2018	011528/03/1	Support to Women Refugees from Syria and Vulnerable Women and Girls in Host Communities in Egypt, Jordan and Lebanon	Governo e soc. civ.	200.000	61.411	0	Principale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Balcani e Medio Oriente								
Middle East, regional								
2018	n.44/2018	011528/04/2	ASSISTANCE to and Empowerment of Syrian Women and Girls Refugees and Vulnerable Girls and Women of Host Communities in Egypt, Jordan and Lebano	Governo e soc. civ.	270.000	85.000	43.242	Principale
2018	n.80/2018	011528/05/3	"Promoting Vulnerable Women's Economic and Social Empowerment in Lebanon, Jordan and Egypt"	Governo e soc. civ.	1.765.000,00	400.000	965.000	Principale
Syrian Arab Republic								
2019	n.24/2019	011672/02/1	Comprehensive Support on GBV services and Livelihood activities to households affected by the crises in Raqqa governorate - PHASE II	Aiuto umanitario	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Principale
2019	n.75/2019	012002/01/2	Contribuire alla resilienza attraverso la sicurezza alimentare, la creazione di opportunità di sostentamento e la promozione dell'inclusione sociale per le comunità vulnerabili di Deir Ezzor - solo componente di genere	Altre infrastrutture e servizi sociali	1.000.000	1.000.000	1.000.000	Significativo
West Bank and Gaza Strip								
2013	n.140/2013 e n. 78/2019	010119/02/3	WELOD 3 - Women''s Empowerment and Local Development	Governo e soc. civ.	510.000	0	4.394	Principale
2015	n.71/2015	010572/01/5	Empowerment of women and youth in Area C of the West Bank and increase the resilience of vulnerable communities	Governo e soc. civ.	725.616	0	191.256	Significativo
2016	n.123/2016	010927/01/1	Inclusive business e self-employment for People with disabilities and mother of people with disabilities	Affari e servizi	1.121.918	0	345.131	Significativo
2016	n.123/2016	010961/01/6	Strenghtening Palestinian Health System for the treatment of breast cancer	Salute e pol. ripr.	1.450.598	0	461.532	Significativo

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Balcani e Medio Oriente								
West Bank and Gaza Strip								
2018	n.61/2018	011234/02/0	Protecting Rights, Empowering Women	Governo e soc. civ. 50%; Affari e servizi 50%	500.000	500.000	500.000	Principale
2017	n.165/2017	011279/01/5	SI_GEWE Support to the institutionalization of gender mainstreaming and women's empowerment in 2017-2022	Governo e soc. civ. 50%; Affari e servizi 50%	830.000	830.000	830.000	Principale
2017	n.165/2017	011279/04/1	SI_GEWE Support to the institutionalization of gender mainstreaming and women's empowerment in 2017-2022	Governo e soc. civ.	2.085.000,00	845.000	664.286	Principale
2017	n.145/2017	011381/01/6	Promoting Gender Equity within UNRWA Schools: Alternative Masculinities	Governo e soc. civ.	650.000	417.211	0	Principale
2017	n.103/2017	011503/01/5	Beyond the barriers. Promoting gender-sensitive and sustainable rural development to ensure food security and resilience of West Bank vulnerable community	Agricoltura, silv., pesca	1.799.919	683.400	683.301	Significativo
2019	n.24/2019	011530/01/3	AMAL - Human Rights and Gender Equality	Governo e soc. civ.	150.000	60.000	60.000	Principale
2015	n.2/2015	011530/02/4	AMAL - Human Rights and Gender Equality	Governo e soc. civ.	5.000.000	247.000	247.000	Principale
2018	n.43/2018	011530/03/5	AMAL - Human Rights and Gender Equality	Governo e soc. civ.	2.640.000	566.000	0	Principale
2018	n.62/2018	011578/01/1	PR.EM. II Protecting Rights, Empowering Women	Salute e pol. ripr. 50%; Affari e servizi 50%	500.000	0	500.000	Principale
2019	n.49/2019	011867/01/5	Start your Business! Creazione di start-up, sviluppo di competenze tecniche e promozione socio-economica di giovani e donne vulnerabili in Palestina	Altre infrastrutture e servizi sociali	1.800.000	600.000	600.000	Significativo

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Asia e Oceania								
Afghanistan								
2016	n.100/2016	011058/01/4	Maternal and child mortality reduction program in the provinces of Kabul and Herat	Salute e pol. ripr.	3.250.000,00	915.000	0	Principale
2016	n.100/2016	011058/02/5	Maternal and child mortality reduction program in the provinces of Kabul and Herat	Salute e pol. ripr.	300.000,00	300.000	0	Principale
2016	n.100/2016	011058/03/6	Maternal and child mortality reduction program in the provinces of Kabul and Herat	Salute e pol. ripr.	450.000,00	400.000	0	Principale
2019	n.1/2020	011216/03/0	Response to immediate gender-based violence (GBV) and sexual & reproductive health-SRH needs of returnees, IDPs and host communities in Nimroz and Herat provinces of Afghanistan	Aiuto umanitario	800.000,00	0	0	Principale
Bangladesh								
2015	n.71/2015	010591/02/2	Combat gender discrimination and promote social development by expanding the life choices of girls and boys and adolescents in five slums of Dhaka	Governo e soc. civ.	54.000,00	0	6.311	Principale
Nepal								
2019	n.49/2019	011872/01/1	SPEED for Life: SPices and sEEDs value chain improvement for rural development in Nepal, enhancing women and youth empowerment	Agricoltura, silv., pesca	709.459,84	382.215	382.215	Significativo
Central Asia, regional								
2016	n.145/2016	010882/01/2	Providing reproductive, maternal newborn and child health (RMNCH) services and promoting womens's empowerment in remote areas of Herat anda Ghor	Salute e pol. ripr.	1.853.754,63	0	853.755	Principale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Americhe								
Bolivia								
2017	n.103/2017	011483/01/0	Pachamama: protagonism of rural women in the achievement of food sovereignty in Bolivia	Governo e soc. civ. 40%; Salute e pol. ripr. 60%	1.338.660,00	519.389	519.389	Principale
Ecuador								
2013	n.178/2013	010118/02/1	Investment in equipment, infrastructure, and training in the mother and child health, zone 6	Salute e pol. ripr.	98.000,00	0	57.577	Principale
2017	n.103/2017	011425/01/3	Woman and Disability. Valorisation of the woman in the prevention and care of the person with disability.	Governo e soc. civ.	997.362,26	331.622	331.622	Principale
El Salvador								
2014	n.86/2014	010310/01/6	Access to water and to health and hygiene services: women empowerment and sociale inclusion in the microregion of Morazan Norte	Acqua e igiene	1.113.369,00	0	3.625	Significativo
North & Central America, regional								
2017	n.109/2017	011201/01/3	Women Economic Empowerment in El Salvador, Guatemala e Honduras	Governo e soc. civ.	3.500.000	1.657.630	0	Principale
South America, regional								
2016	n.149/2016	011100/01/4	Improving women living condition and women empowerment in Amazom Region	Governo e soc. civ. 50%; Affari e servizi 50%	970.000,00	0	435.350	Principale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Bilaterale non ripartibile								
Regionale (Egitto/Libano/Tunisia)								
2017	n.83/2017	011155/01/2	Enhancing gender mainstreaming for sustainable rural development and food security – GEMAISA 2	Governo e soc. civ. 50%; Aiuto multisettoriale 50%	2.304.000,00	503.200	0	Principale
Globale								
2019	n.14/2020	012027/01/3	Appello Speciale di ICRC per la risposta alla violenza sessuale nei conflitti armati e altre situazioni di violenza e detenzione	Aiuto umanitario	1.000.000,00	0	0	Principale
Totale						**42.471.872**	**40.664.369**	

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Progetti di aiuto umanitario assegnati alle Organizzazioni della Società Civile (*)								
Iraq								
2019	VM n.53/2018	AID 011698	Titolo AID: Iniziativa di emergenza a favore di sfollati interni, popolazioni di ritorno, rifugiati e comunità ospitanti in Iraq Titolo progetto CESVI: Green Hopes 2: Heightening Opportunities to Promote Employment and Sustainability of vulnerable women affected by the crisis in Kurdistan Region - Iraq	Aiuto umanitario	450.000	N.D	N.D	Principale
2019	VM n.53/2018	AID 011698	Titolo AID: Iniziativa di emergenza a favore di sfollati interni, popolazioni di ritorno, rifugiati e comunità ospitanti in Iraq Titolo progetto UPP: SALAMTAK 2 (la tua salute). Salute mentale, supporto psicosociale e salute riproduttiva nel Governatorato di Ninive	Aiuto umanitario	499.128	N.D	N.D	Significativo
Jordan								
2019	n.82/2018	011731/01/6	Titolo AID: Iniziativa di emergenza per la protezione e l'assistenza integrata delle persone maggiormente vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti giordane. Titolo progetto UPP: RIHLAT AMANI (My journey to safety). Iniziativa a sostegno del raggiungimento degli obiettivi minimi di protezione per le persone particolarmente vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti nei governatorati di Amman e Zarqa	Aiuto umanitario	448.002,75	N.D.	N.D.	Principale
2019	n.82/2018	011731/01/6	Titolo AID: Iniziativa di emergenza per la protezione e l'assistenza integrata delle persone maggiormente vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti giordane. Titolo progetto ACTIONAID: Miglioramento dei meccanismi di protezione per la risposta e la prevenzione alla violenza di genere, attraverso un approccio comunitario a leadership femminile nei governatorati di Mafraq e Zarqa	Aiuto umanitario	435.757	N.D.	N.D.	Principale
2019	n.82/2018	011731/01/6	Titolo AID: Iniziativa di emergenza per la protezione e l'assistenza integrata delle persone maggiormente vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti giordane. Titolo progetto INTERSOS: Assistenza e protezione sociale: garantire l'accesso a servizi specializzati di prevenzione e risposta per persone particolarmente vulnerabili in Giordania	Aiuto umanitario	447.418	N.D.	N.D.	Principale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Progetti di aiuto umanitario assegnati alle Organizzazioni della Società Civile (*)								
Jordan								
2019	n.82/2018	011731/01/6	Titolo AID: Iniziativa di emergenza per la protezione e l'assistenza integrata delle persone maggiormente vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti giordane. Titolo progetto progetto VdT: IHTAWINI – Sistemi integrati di protezione e percorsi di inclusione sociale per donne e minori - Governatorato di Amman (Amman)	Aiuto umanitario	449.807,71	N.D.	N.D.	Principale
2019	n.82/2018	011731/01/6	Titolo AID: Iniziativa di emergenza per la protezione e l'assistenza integrata delle persone maggiormente vulnerabili tra i rifugiati e le comunità ospitanti giordane. Titolo progetto ICU: DARNA - Rafforzare i servizi di assistenza e protezione sociale su base comunitaria nelle aree più vulnerabili nei Governatorati di Amman e Irbid	Aiuto umanitario	447.215	N.D.	N.D.	Principale
Palestina								
2019	n.31/2018	011620/01/1	Titolo AID: 011620/01/1 - Iniziativa di emergenza a protezione della popolazione palestinese rifugiata e a rischio di trasferimento forzato Titolo progetto COSPE: STARTING OVER - Supporto a percorsi strutturati di resilienza della popolazione di Gaza esposta a violenze nella Grande Marcia del Ritorno	Aiuto umanitario	455.563	N.D.	N.D.	Significativo
Syrian Arab Republic								
2019	n.26/2018	011214/03/3	Titolo AID: Emergenza protratta: assistenza umanitaria mirata per il miglioramento della sicurezza alimentare, dei servizi sanitari ed educati - FASE III Titolo progetto Armadilla: Rafforzamento di percorsi di protezione per l'aumento della resilienza della popolazione vulnerabile di Damasco e della Damasco Rurale	Aiuto umanitario	519.574	N.D.	N.D.	Significativo

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Progetti di aiuto umanitario assegnati alle Organizzazioni della Società Civile (*)								
Syrian Arab Republic								
2019	n.26/2018	011214/03/3	Titolo AID: Emergenza protratta: assistenza umanitaria mirata per il miglioramento della sicurezza alimentare, dei servizi sanitari ed educati - FASE III Titolo progetto UPP: Darna Al-Aman (Our safe Home – La nostra casa protetta)	Aiuto umanitario	519.451,10	N.D.	N.D.	Principale
2019	n.26/2018	011214/03/3	Titolo AID: Emergenza protratta: assistenza umanitaria mirata per il miglioramento della sicurezza alimentare, dei servizi sanitari ed educati - FASE III Titolo progetto COSV: Nahda – Percorsi sostenibili di sviluppo economico per le donne vulnerabili del Nordovest Siriano	Aiuto umanitario	519.964	N.D.	N.D.	Principale
2019	n.26/2018	011214/03/3	Titolo AID: Emergenza protratta: assistenza umanitaria mirata per il miglioramento della sicurezza alimentare, dei servizi sanitari ed educati - FASE III Titolo progetto ICU: Food4Resilience – Miglioramento della sicurezza alimentare e dell'accesso al reddito per rafforzare la resilienza delle famiglie siriane più vulnerabili nei governatorati di Damasco rurale, Homs e Hama	Aiuto umanitario	517.226	N.D.	N.D.	Significativo
2019	n.67/2017	011214/02/2	Titolo AID: Emergenza protratta: assistenza umanitaria mirata per il miglioramento della sicurezza alimentare, dei servizi sanitari ed educati - FASE II Titolo progetto AIBI: Migliorare l'autosussistenza delle donne capofamiglia e la capacità di recupero dei bambini nel mezzo del conflitto. Azione multi-campo per l'avvio di attività generative di reddito agricolo e supporto psicologico nella zona rurale di Idleb	Aiuto umanitario	508.183	N.D.	N.D.	Principale
2019	n.67/2017	011214/02/2	Titolo AID: Emergenza protratta: assistenza umanitaria mirata per il miglioramento della sicurezza alimentare, dei servizi sanitari ed educati - FASE II Titolo progetto FOCSIV: Hiwa 1, rafforzamento socio-economico, resilienza e stabilità sociale nel nord est della Siria	Aiuto umanitario	520.000	N.D.	N.D.	Principale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Progetti di aiuto umanitario assegnati alle Organizzazioni della Società Civile (*)								
Ciad								
2019	VM n.37/2017	011226/02/5	Titolo AID: Intervento di emergenza a favore di rifugiati, sfollati interni, popolazioni di ritorno e comunità ospitanti del Lago Ciad Titolo Progetto INTERSOS: Protezione dell'infanzia e delle donne nell'estremo Nord del Camerun	Aiuto umanitario	792.820	N.D.	N.D.	Significativo
2019	VM n.37/2017	011226/02/5	Titolo AID: Intervento di emergenza a favore di rifugiati, sfollati interni, popolazioni di ritorno e comunità ospitanti del Lago Ciad Titolo Progetto INTERSOS: Salute e Nutrizione nella Regione del Lago Ciad	Aiuto umanitario	557.988	N.D.	N.D.	Significativo
Somalia								
2019	VM n. 76/2018	011722/01/2	Titolo AID: Assistenza umanitaria integrata per il miglioramento della resilienza delle popolazioni colpite dalla prolungata siccità e dalle inondazioni. Titolo progetto CISP: Accesso ai servizi sanitari e nutrizionali di qualità nei distretti di Dushamareb e Gauricel, nella regione di Galgaduug e, nel distretto di Hobyo, nella regione di Mudug, Stato di Galmudug	Aiuto umanitario	450.000	N.D.	N.D.	Significativo
South Sudan								
2019	VM n.18/2018	011546/01/1	Titolo AID: Iniziativa regionale di supporto multisettoriale agli sfollati e rifugiati sud sudanesi in Etiopia, Sud Sudan e Uganda Titolo progetto ACAP: Potenziamento delle comunità di rifugiati e di accoglienza a Maaji 3 e Nyumanzi, garantendo un ambiente favorevole con istruzione formale, competenze professionali e attività generatrici di reddito per giovani e donne	Aiuto umanitario	409.286	N.D.	N.D.	Significativo

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segue Tavola 5.4.2.1 – Elenco iniziative di cooperazione 2019 - Finanziamenti dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS) a favore di progetti per la riduzione di divari di genere.

Anno	Delibera	N. Progetto	Progetto	Settore	Deliberato	Impegnato nel 2019	Erogato nel 2019	Gender policy Marker
Progetti di aiuto umanitario assegnati alle Organizzazioni della Società Civile (*)								
Iraq								
2019	n.83/2017	AID 011349	Titolo AID: Rafforzamento resilienza socio-economica e stabilità sociale dei rifugiati siriani e comunità ospitanti nella Kurdistan iracheno Titolo progetto FOCSIV: K.A.R.I.L.A.W.A.N., Kurdish And Refugees Income Livelihood Activities: Women work, Agriculture & Networking	Aiuto umanitario/ LRRD	333.000	N.D.	N.D.	Significativo
2019	n.83/2017	AID 011349	Titolo AID: Rafforzamento resilienza socio-economica e stabilità sociale dei rifugiati siriani e comunità ospitanti nella Kurdistan iracheno Titolo progetto UPP: DARFAT (Opportunità): formazione professionale e creazione di opportunità lavorative dignitose per rifugiati, sfollati e kurdi marginalizzati dal mondo del lavoro nel governatorato di Suleymania	Aiuto umanitario/ LRRD	330.286,40	N.D.	N.D.	Significativo
2019	n.100/2018	AID 011746	Titolo AID: Rafforzamento della resilienza socio-economica dei rifugiati, sfollati, returnees e delle comunità ospitanti più vulnerabili in Iraq. Titolo progetto AVSI: Intervento nelle filiere agricole per il rafforzamento della resilienza socio-economica delle donne appartenenti alle popolazioni vulnerabili sfollate degli yazidi, dei rifugiati siriani e della comunità ospitante nel Governatorato di Duhok, Regione del Kurdistan iracheno (KRI)	Aiuto umanitario/ LRRD	494.996,70	N.D.	N.D.	Significativo
2019	n.100/2018	AID 011746	Titolo AID: Rafforzamento della resilienza socio-economica dei rifugiati, sfollati, returnees e delle comunità ospitanti più vulnerabili in Iraq. Titolo progetto FOCSIV: SHABAKA – Donne e giovani in rete per lo sviluppo	Aiuto umanitario/ LRRD	490.000	N.D.	N.D.	Significativo

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Pubblicazione in linea sul sito internet della Ragioneria Generale dello Stato

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Ministero dell'Economia e delle Finanze
Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato

Documenti di bilancio

Il bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2019

Appendice I - Rassegna normativa

2019
2020
2021
2022

MEF Ragioneria Generale dello Stato

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

Appendice I – Rassegna normativa

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

La rassegna contiene una ricognizione dettagliata e aggiornata al 2019 delle diposizioni normative volte a promuovere le pari opportunità di genere o a ridurre le diseguaglianze di genere. Le singole disposizioni sono organizzate per ambito di intervento; per ogni atto viene riportata una breve descrizione dei principali contenuti, la modalità di intervento e la tipologia di effetti sul bilancio dello Stato. Per le categorie utilizzate si rimanda alla tabella sottostante.

Una versione più approfondita, 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 per il bilancio pubblico tramite l'erogazione di una spesa e tramite minori entrate dovute a un'agevolazione fiscale o un'agevolazione contributiva. Oppure può non avere effetti del bilancio poiché si tratta di regolamentazione	Agevolazioni fiscali
	Regolamentazione
	Interventi di spesa
	Agevolazioni contributive

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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 permesso di soggiorno speciale per le vittime della tratta di persone.	Azione positiva	Regolamentazione
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 77/2013	Viene ratificata la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011 e sottoscritta dall'Italia il 27 settembre 2012.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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 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 antiviolenza.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto-legge 80/2015, art. 24, commi 1 e 2	L'articolo 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	La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza (c.d. "Riforma Madia").	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il contrasto alla violenza di genere/3**			
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 qualsiasi 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
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 discriminazioni 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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il contrasto alla violenza di genere/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 4/2018, art. 11	La dotazione del "Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti nonchè agli orfani per crimini domestici" è incrementata di 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2017 per l'erogazione di borse di studio in favore degli orfani per crimini domestici e al finanziamento di iniziative di orientamento, di formazione e di sostegno per l'inserimento dei medesimi nell'attività lavorativa. Almeno il 70 per cento di tale somma è destinato agli interventi in favore dei minori; la quota restante è destinata, ove ne ricorrano i presupposti, agli interventi in favore dei soggetti maggiorenni economicamente non autosufficienti.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 69/2019	Il provvedimento ha come obiettivo quello di garantire una maggiore tutela alle vittime di violenza domestica e di genere, assicurando la tempestività dell'adozione degli interventi cautelari o di prevenzione e preservando l'incolumità delle vittime (c.d. "Codice rosso").	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, commi 348-352	È previsto l'obbligo di esposizione di un cartello recante il numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e di *stalking,* nei locali delle amministrazioni pubbliche dove si erogano servizi diretti all'utenza, negli esercizi pubblici, nelle unità sanitarie locali e nelle farmacie. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare entro novanta giorni, su proposta del Ministro per le pari opportunità e la famiglia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono definiti i modelli dei cartelli, i relativi contenuti, le lingue utilizzate, nonché le modalità e le tempistiche di esposizione. Ai fini dell'attuazione delle disposizioni la dotazione del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità è incrementato di 0,1 milioni di euro per l'anno 2020.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il contrasto alla violenza di genere/5**			
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, comma 353	Si incrementa di 4 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022, il Fondo per le Pari opportunità, al fine di finanziare il Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, commi 486-489	Per il triennio 2020-2022, i crediti vantati dallo Stato, istituti previdenziali o assicurativi pubblici, nei confronti degli autori di femminicidio non sono imputabili ai beni ereditari trasmessi ai figli minori, ovvero maggiorenni non economicamente autosufficienti.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, comma 862	Viene incrementata di 1 milione di euro per il 2020 la dotazione del "Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti nonché agli orfani per crimini domestici" per il sostegno economico agli orfani per crimini domestici e alle famiglie affidatarie.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Ambito di intervento: **Il mercato del lavoro/1**			
Legge 215/1992	Istituzione Fondo nazionale per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile presso il Ministero dell'Industria.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto Legislativo 5/2010	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 a 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 età, 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 di donne di qualsiasi età 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	Agevolazioni contributive

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Il mercato del lavoro/2**			
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, commi 504-506	È prevista la concessione di mutui a tasso zero in favore di iniziative finalizzate allo sviluppo o al consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici agricole, attraverso investimenti nel settore agricolo e in quello della trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli. Con decreto del Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, di natura non regolamentare, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottare entro sessanta giorni, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione di mutui.	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
Legge di bilancio 160/2019 (2020) art. 1, comma 354	È previsto l'incremento del Fondo per il finanziamento ordinario delle università di 1 milione di euro a decorrere dal 2020 al fine di promuovere l'inserimento, nell'offerta formativa delle università, di corsi di studi di genere.	Azione positiva	Interventi di spesa
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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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 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, art. 30	La norma concede la deduzione dei contributi per addetti ai servizi domestici e familiari per i contribuenti (diretto interessato o familiari fiscalmente a carico). 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, (2005), art. 1, comma 349	La norma concede una deduzione dal reddito complessivo, fino ad un massimo di 1.820 euro, delle 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
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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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**			
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
Decreto legge n.78/2009, 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.	Azione positiva	Interventi di spesa
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'introduzione di un giorno di congedo obbligatorio e 2 giorni di congedo facoltativo (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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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**			
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.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto legge 80/2015, art. 25	L'articolo 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 (c.d. "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 maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale.	Azione positiva	Interventi di spesa

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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**			
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
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 maternità, 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 nati dal 1º gennaio 2016 per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonchè per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche (c.d. "bonus asilo nido"). 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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La conciliazione tra vita privata e vita professionale/6**			
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, di 60 milioni di euro per 3 anni. 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
Direttiva n.3/2017 in materia di lavoro agile	La direttiva fornisce, ai sensi dell'articolo 14 della legge n. 124/2015 (c.d. "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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La conciliazione tra vita privata e vita professionale/7**			
Legge di bilancio 145/2018, (2019) art. 1, comma 482	Viene parzialmente modificata la previgente disciplina del Fondo per le politiche della famiglia (legge di bilancio 296/2006). Tra gli obiettivi del fondo viene sottolineata la preminenza delle misure per il sostegno della natalità, della maternità e della paternità, al fine prioritario del contrasto della crisi demografica, nonchè misure di sostegno alla componente anziana dei nuclei familiari. Viene confermato l'utilizzo del fondo anche per iniziative di conciliazione del tempo di vita e di lavoro, nonchè per la promozione del welfare familiare aziendale, comprese le azioni di cui all'articolo 9 della legge 53/2000 (Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro).	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 145/2018, (2019) art. 1, commi 483 e 484	Viene incrementato di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021 il Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del *caregiver* familiare, di cui all'articolo 1, comma 254, della legge 205/2017. E' inoltre stabilito che al termine di ciascun esercizio finanziario, le somme residue del Fondo non impiegate sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate al medesimo Fondo.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 145/2018, (2019) art. 1, comma 486	E' previsto che i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile siano tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle relative richieste formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992 (la norma modifica l'articolo 18 della legge 81/2017).	Azione positiva	Regolamentazione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La conciliazione tra vita privata e vita professionale/8**			
Legge di bilancio 145/2018, (2019) art. 1, comma 488	Viene incrementato, da 1.000 a 1.500 euro su base annua per gli anni 2019, 2020 e 2021, il "bonus asilo nido" (introdotto dall'articolo 1 comma 355 della legge n. 232/2016) per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati e per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche. E' inoltre stabilito che a decorrere dall'anno 2022 l'importo sia determinato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, nel rispetto del limite di spesa programmato, in misura comunque non inferiore a 1.000 euro su base annua.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, commi 59-61	Si istituisce il fondo "Asili nido e Scuole dell'infanzia" per il finanziamento degli interventi relativi a opere di messa in sicurezza, ristrutturazione, riqualificazione o costruzione di edifici di proprietà dei comuni destinati ad asili nido e scuole dell'infanzia, con una dotazione pari a 100 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2021 al 2023 e a 200 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2024 al 2034.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, comma 279	Si incrementa di 390 posti la dotazione organica dei docenti nella scuola dell'infanzia, per il potenziamento dell'offerta formativa. Con decreto del Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca il contingente di 390 posti è ripartito tra le regioni.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, comma 339	Viene istituito il "Fondo assegno universale e servizi alla famiglia" con una dotazione pari a 1.044 milioni di euro per il 2021 e a 1.244 milioni di euro annui a decorrere dal 2022. Le risorse del Fondo sono indirizzate all'attuazione di interventi in materia di sostegno e valorizzazione della famiglia nonché al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno alle famiglie con figli. Dal 2021, nel Fondo verranno trasferite le risorse dedicate all'erogazione dell'assegno di natalità (c.d. bonus bebè) e del c.d. bonus asilo nido.	Azione positiva	Interventi di spesa

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La conciliazione tra vita privata e vita professionale/9**			
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, comma 342	Il congedo obbligatorio di paternità, introdotto dall'articolo 1, comma 354 della legge 232/2016, viene prorogato per il 2020, elevandone la durata a sette giorni.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, commi 343-344	Il Bonus asilo nido, per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati e per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche, introdotto dall'articolo 1 comma 355 della legge 232/2016, viene rimodulato su soglie ISEE differenziate; il beneficio di 1.500 euro, a decorrere dal 2020, è incrementato di 1.500 euro per i nuclei familiari con un valore ISEE fino a 25.000 euro e di 1.000 euro per i nuclei familiari con ISEE da 25.001 euro a 40.000 euro. Entrambe le prestazioni sono riconosciute nei limiti di spesa programmati.	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 ed 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 costituzionalmente 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 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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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 commi 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 potestà 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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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 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	Azione positiva	Regolamentazione
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	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 tra i componenti delle commissioni di concorso.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 81/1993 art.7, comma 1	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, art.3	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	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto Legislativo 300/1999	Viene istituito il Servizio Militare Volontario Femminile.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 380/1999	Normativa che disciplina 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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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 debbano 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. (c.d. "Legge 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 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; 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, lettera 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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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 stabilisce che nessuno dei due sessi possa 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). La legge 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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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	Ai fini della predisposizione e dell'attuazione del terzo Piano di azione da adottare in ottemperanza della risoluzione n. 1325 (2000) del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite (S/RES/1325) sulle donne, la pace e la sicurezza e delle risoluzioni seguenti, incluse le azioni di promozione, monitoraggio e valutazione, è autorizzata la spesa di 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2017, 2018, 2019 e 2020.	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
Decreto Legge 124/2019, art. 58-sexies	Modifiche alle disposizioni in tema di tutela del genere meno rappresentato previste dalla legge 120/2011 (c.d. "legge Golfo-Mosca"). Per gli amministratori e i membri effettivi del collegio sindacale delle società quotate, viene aumentata a sei mandati consecutivi, in luogo dei tre mandati consecutivi previsti nelle norme precedenti i criteri di riparto degli eletti (il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo dei componenti eletti)	Azione positiva	Regolamentazione
Legge di bilancio 160/2019. (2020) art. 1, commi 244, 247	Al fine di potenziare la ricerca svolta da università, enti e istituti di ricerca pubblici e privati è istituita un'apposita agenzia, denominata Agenzia nazionale per la ricerca (ANR). Il comitato direttivo è composto da otto membri e la sua composizione deve assicurare la parità di genere. Il comitato scientifico è composto da cinque membri e il genere meno rappresentato non può essere inferiore al 45 per cento.	Azione positiva	Regolamentazione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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/6**			
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, commi 302-305	Modifiche alle disposizioni in tema di tutela del genere meno rappresentato previste dalla legge 120/2011 (c.d. "legge Golfo-Mosca"). Per gli amministratori e i membri effettivi del collegio sindacale delle società quotate, viene aumentata la presenza del genere meno rappresentato che deve ottenere almeno due quinti dei componenti eletti (40 per cento), in luogo di almeno un terzo (33 per cento circa) previsto nelle norme precedenti. Proroga, inoltre, da tre a sei i mandati consecutivi a cui si applica tale criterio di riparto.	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
Decreto del Presidente della Repubblica 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 che 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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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	Regolamentazione
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 legga 30/2003 (c.d. "Legge Biagi").	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La tutela del lavoro, previdenza e assistenza/3**			
Legge 243/2004, art. 1, comma 9	Viene introdotto il regime sperimentale donna, c.d. "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 (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). E' richiesto il passaggio al sistema contributivo per la liquidazione del trattamento stesso.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
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 208/2015, art. 1, comma 281	Il regime sperimentale donna, c.d. "opzione donna", è esteso anche alle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2015 abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 57 anni e 3 mesi per le dipendenti e 58 anni e 3 mesi per le autonome, a prescindere dalla data di decorrenza del trattamento pensionistico.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 232/2016 (2017) Art. 1, comma 222-223-224	Il regime sperimentale donna, c.d. "opzione donna", viene esteso 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 243/2004 e legge 208/2015.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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 162, lettera e)	Viene introdotta l' "Ape sociale donna". L'anticipazione pensionistica, introdotta in via sperimentale con la legge di bilancio per il 2017 (art. 1, comma 179- 186) che 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), prevede la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli. La riduzione è pari a un anno per ogni figlio fino ad un massimo di 2 anni.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
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
Decreto Legge 4/2019, art. 16	Viene estesa la possibilità di ricorrere al regime sperimentale donna, c.d. "opzione donna", alle lavoratrici che abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome) entro il 31 dicembre 2018, disponendo al contempo che a tale trattamento si applichino le decorrenze (cd. finestre) pari, rispettivamente, a 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e a 18 mesi per le lavoratrici autonome.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019 (2020) art. 1, comma 181	Al fine di promuovere il professionismo nello sport femminile ed estendere alle atlete le condizioni di tutela previste dalla normativa sulle prestazioni di lavoro sportivo, le società sportive femminili che stipulano con le atlete contratti di lavoro sportivo possono richiedere, per gli anni 2020, 2021 e 2022, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi per l'assicurazione obbligatoria infortunistica, entro il limite massimo di 8.000 euro su base annua.	Azione positiva	Agevolazioni contributive

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **La tutela del lavoro, previdenza e assistenza/5**			
Legge di bilancio 160/2019 (2020) art. 1, comma 473	Viene esteso l'accesso alla prestazione c.d. "Ape sociale" anche a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2020. Si conferma quindi la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli; la riduzione è pari a un anno per ogni figlio fino ad un massimo di 2 anni (art. 1, comma 179-bis, Legge 232/2016).	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019 (2020) art. 1, comma 476	Modifica del Decreto Legge 4/2019, art. 16 che estende la possibilità di ricorrere al regime sperimentale donna, c.d. "opzione donna", alle lavoratrici che abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome) entro il 31 dicembre 2019 (in luogo del 31 dicembre 2018).	Tutela e atti di garanzia	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 sancisce 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

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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 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
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 legge 185/2008, art. 4	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 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 stabilità 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. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti i criteri per l'erogazione dei contributi nei limiti delle disponibilità del Fondo, l'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) di riferimento e le modalità di organizzazione e di funzionamento del Fondo.	Azione positiva	Interventi di spesa

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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 stabilità 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. Tale assegno è corrisposto a condizione che il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) non superiore a 25.000 euro annui.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 232/2016 art. 1, commi 348, 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
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 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
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
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	Regolamentazione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **la tutela e il sostegno della maternità/4**			
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, commi 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 D.Lgs.151/2001 art.26.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge di bilancio 145/2018, (2019) art. 1, comma 485	La norma prevede la possibilità, per la donna in gravidanza, di posticipare per intero il congedo obbligatorio (cinque mesi) al periodo successivo al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale, o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. (La norma modifica l'articolo 16 del TU delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D.Lgs.151/2001).	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto Legge 119/2018, Art. 23-quater	Viene esteso anche per l'anno 2019 l'assegno alla nascita del figlio (o all'adozione) previsto dalla legge stabilità n. 190/2014. Per il 2019 è riconosciuto per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 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. In caso di figlio successivo al primo, nato o adottato tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, l'importo dell'assegno è aumentato del 20 per cento.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019 (2020) art. 1, commi 340-341	Il Bonus bebè, introdotto dall'articolo 1 comma 125 della legge n. 190 del 2014, è rinnovato per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 e, con riferimento a tali soggetti, è riconosciuto soltanto per la durata di un anno. Il Bonus diviene una prestazione ad accesso universale. Come già previsto, in caso di figlio successivo al primo, nato o adottato nel corso del 2020, l'importo dell'assegno è aumentato del 20 per cento.	Azione positiva	Interventi di spesa

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **la tutela e il sostegno della maternità/5**			
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, commi 456, 457	Viene istituito, presso il Ministero della salute, un Fondo per l'erogazione di un contributo per l'acquisto di sostituti del latte materno alle donne affette da condizioni patologiche che impediscono la pratica naturale dell'allattamento, fino all'importo massimo annuo di 400 euro per neonato e, in ogni caso, fino al compimento del sesto mese di vita dello stesso. Il Fondo ha una dotazione di 2 milioni di euro per il 2020 e 5 milioni a decorrere dal 2021.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Ambito di intervento: **Modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*)/1**			
Legge 164/1990	Viene istituita presso la Presidenza del consiglio dei ministri la Commissione Nazionale per le Pari Opportunità 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, art. 5	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 legislativo 226/2003	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	Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna costituisce un testo unico sulle pari opportunità. Nel decreto confluiscono le normative che regolano la costituzione, i compiti e il funzionamento di diversi organismi di parità tra cui: la Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna; il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici; il Collegio per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminanti; il Comitato per l'imprenditoria femminile; interventi per favore la trasparenza sui divari di genere nelle imprese private.	Azione positiva	Regolamentazione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

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**			
Decreto legge 223/2006, art.19, comma 3	Al fine di promuovere le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri è istituito un fondo denominato "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità", al quale è assegnata la somma di 3 milioni di euro per l'anno 2006 e di dieci milioni di euro a decorrere dall'anno 2007.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 150/2009	Si prevede che la Relazione sulla performance debba evidenziare anche il bilancio di genere realizzato (c.d. "decreto Brunetta").	Azione positiva	Regolamentazione
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
Decreto Legislativo 116/2018	Viene rafforzata la funzione del bilancio di genere come base informativa per promuovere la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse e tenendo conto dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel Documento di Economia e Finanza (DEF). Ai fini di tale rafforzamento, viene disposta l'istituzione presso il Ministero dell'economia e delle finanze di un apposito Comitato, composto da un rappresentante del medesimo Ministero, da un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei ministri, da un rappresentante dell'ISTAT, da un rappresentante dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), nonchè da due esperti della materia di comprovata esperienza scientifica provenienti da università ed enti di ricerca.	Azione positiva	Regolamentazione
Direttiva 2/2019	La Direttiva definisce le nuove linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche in tema di pari opportunità sostituendo e aggiornando la precedente normativa in materia e rafforzando il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.	Azione positiva	Regolamentazione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
Ambito di intervento: **Salute, stile di vita e sicurezza/1**			
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, art. 2, comma 2, lettera c)	Il servizio sanitario nazionale ha competenze anche in tema di perseguimento di "scelte responsabili e consapevoli di procreazione".	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 3/2018, art.3	Il Ministro della salute, avvalendosi del Centro nazionale di riferimento per la medicina di genere dell'Istituto superiore di sanità, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, predispone, con proprio decreto, un piano volto alla diffusione della medicina di genere mediante divulgazione, formazione e indicazione di pratiche sanitarie che nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nella cura tengano conto delle differenze derivanti dal genere.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto Legge 124/2019, art. 32-ter	A decorrere dal 1° gennaio 2020 l'imposta sul valore aggiunto per i prodotti per la protezione dell'igiene femminile compostabili secondo la norma UNI EN 13432:2002 o lavabili e sulle coppette mestruali si riduce dal 22 al 5 per cento.	Azione positiva	Agevolazioni fiscali
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, comma 469	È autorizzata la spesa di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2020 e 2021 per il sostegno dello studio, della ricerca e della valutazione dell'incidenza dell'endometriosi nel territorio nazionale.	Azione positiva	Interventi di spesa

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Pubblicazione in linea sul sito internet della Ragioneria Generale dello Stato

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Ministero dell'Economia e delle Finanze
Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato

Documenti di bilancio

Il bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2019

Appendice II - Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere

In conformità alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 7 del 16 aprile 2020 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2019"

2019
2020
2021
2022

MEF Ragioneria Generale dello Stato

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

Appendice II – Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere.

in conformità alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 7 del 16 aprile 2020 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2019"

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Appendice II – Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere

I

Premessa 1

1. Presidenza del Consiglio dei Ministri 4

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 4

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 18

2. Ministero dell'economia e delle finanze 64

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 64

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 92

3. Ministero dello sviluppo economico 106

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 106

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 112

4. Ministero del lavoro e delle politiche sociali 124

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 124

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 132

5. Ministero della giustizia 152

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 152

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 171

6. Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale 181

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 181

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 192

7. Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca 200

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 200

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 209

8. Ministero dell'interno 225

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 225

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 241

9. Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare 244

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 244

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 255

10. Ministero delle infrastrutture e dei trasporti 258

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 258

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 265

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

11. Ministero della difesa 266

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 266

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 283

12. Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali 286

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 286

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 295

13. Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo 300

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 300

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 310

14. Ministero della salute 311

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE 311

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE 319

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Premessa

La sperimentazione del bilancio di genere, così come disposto dall'articolo 38-*septies* della legge n.196 del 2009, è stata avviata per la prima volta per il conto consuntivo dello Stato 2016 con la metodologia generale stabilita dall'apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato il 16 giugno 2017[1].

La sperimentazione iniziata nel 2016 e consolidata negli anni successivi riguarda da un lato la riclassificazione contabile delle spese del bilancio dello Stato e, dall'altro, l'individuazione di indicatori statistici per monitorare le azioni intraprese per incidere sulle diseguaglianze di genere e la loro associazione alle strutture del bilancio contabile.

A tal fine, ai Centri di Responsabilità di ciascuna amministrazione e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri è stato richiesto di compilare due differenti questionari[2]. Il primo riguarda le politiche del personale dell'amministrazione, compilato a cura del Dipartimento o della Direzione generale competente per la gestione del personale dei singoli comparti ed è incentrato sulle iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel corso dell'anno, con crescente attenzione a forme di lavoro agile e su eventuali altre iniziative di formazione del personale a una cultura di genere. Il secondo questionario, compilato a cura di ciascun Centro di Responsabilità, è relativo alle politiche settoriali dell'amministrazione che possano avere un impatto di genere, alle azioni intraprese per contribuire al raggiungimento di dimensioni del benessere equo e sostenibile, al risultato di specifiche misure per ridurre le diseguaglianze di genere e al risultato su uomini e donne degli interventi e/o servizi erogati considerati sensibili.

Inoltre, per il bilancio di genere 2019, nella sezione relativa le politiche del personale dell'amministrazione, sono stati posti quesiti relativi il tema della violenza di genere in coerenza con il Piano operativo del "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020", messo a punto dalla Cabina di regia nazionale sulla violenza maschile contro le donne (Riquadro I - Domande su azioni di contrasto alla violenza di genere nelle amministrazioni).

Il presente allegato racchiude in versione integrale le informazioni fornite dalle amministrazioni sulla base dei questionari con riferimento all'anno 2019. Per alcune amministrazioni risultano mancanti le sezioni relative alle azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere e/o la sezione sugli interventi sensibili al genere in quanto, come segnalato dalle stesse, prive di elementi rilevanti. Si è convenuto inoltre di non riportare i questionari non compilati, seppure rinviati dalle amministrazioni, e i questionari nei quali le amministrazioni non indicano indirizzi specifici pertinenti né ulteriori informazioni di interesse.

Legenda:

■ *casella selezionata (indica risposta positiva)*

☐ *casella non selezionata (indica risposta negativa)*

Eventuali precisazioni effettuate dalla Ragioneria Generale dello Stato sono indicate in corsivo.

[1] Il DPCM recante "Metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione, tenuto conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli Enti territoriali" è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n.173 del 26-07-2017 (http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/07/26/17A05165/sg).

[2] Circolare del 16 aprile 2020, n. 7 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2019" (http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2020/circolare_n_07_2020/).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Riquadro I - Domande su azioni di contrasto alla violenza di genere nelle amministrazioni

In coerenza con il Piano operativo del "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020", messo a punto dalla Cabina di regia nazionale sulla violenza maschile contro le donne[3], la rilevazione del Bilancio di genere per il 2019 è corredata da una attenzione specifica dedicata al contrasto alla violenza di genere sul posto di lavoro.

La violenza di genere non è un tema di cui si discute facilmente sul posto di lavoro soprattutto perché è in larga parte considerato come un argomento privato, non come un problema sociale. Inoltre, le vittime di violenza di genere spesso non si sentono a proprio agio a rivelare al datore di lavoro o ai colleghi la condizione di violenza e disagio che vivono, dal momento che temono conseguenze negative in termini lavorativi e di carriera.

Le domande inserite nel presente questionario riguardano tre azioni che l'amministrazione, in quanto datore di lavoro, può mettere in atto nei confronti dei propri dipendenti:

- prevenzione
- sensibilizzazione
- protezione

Sul luogo di lavoro è, infatti, possibile contribuire a prevenire e contrastare la violenza di genere, supportando le vittime, facendo campagne di sensibilizzazione sul tema, offrendo strumenti di protezione e anche favorendo la reintegrazione delle donne vittime di violenza[4].

Tra gli strumenti e le azioni che le amministrano possono utilizzare vi sono:

- svolgere attività di training/sensibilizzazione per tutto il personale in relazione al tema della violenza di genere (conseguenze/impatto sul lavoro, cosa l'amministrazione può fare a supporto del personale) attraverso convegni, diffusione di materiale informativo sul tema in generale e su ciò che l'azienda nello specifico può fare per supportare le vittime;
- favorire un clima di fiducia: il datore di lavoro deve creare un contesto di supporto/non giudicante che ponga la vittima a suo agio e che garantisca riservatezza e comprensione;
- fornire supporto alle donne vittime di violenza attraverso permessi speciali/definizione di strumenti che favoriscono di reinserimento lavorativo dopo lunghi periodi di assenza (possibilmente senza rivelare pubblicamente il motivo dell'assenza);

[3]La Cabina di regia è stata istituita con DPCM del 25 luglio 2016; è presieduta dall'Autorità politica con delega alle Pari Opportunità con il supporto del Dipartimento per le pari opportunità. Ad essa partecipano le Autorità politiche designate per ciascuna Amministrazione centrale (PCM – Ministro per la famiglia e le disabilità; PCM – Ministro per la Pubblica amministrazione e dai rappresentati dei ministeri competenti, Esteri, Interno, Giustizia, Difesa, Economia e delle Finanze, Sviluppo Economico, Lavoro e delle Politiche Sociali, Istruzione, Salute) e i rappresentanti di Regioni, Unione delle province Italiane e dell'ANCI. La Cabina di regia ha funzione di indirizzo strategico e ha lo scopo di rafforzare la collaborazione tra il Dipartimento delle Pari Opportunità e Ministeri, Regioni e Comuni e stabilire un rapporto più diretto con le associazioni e con le reti territoriali antiviolenza.

[4]A livello europeo alcuni esempi sul ruolo attivo che il datore di lavoro può avere nel contrasto alla violenza di genere subita dal dipendente al di fuori del posto di lavoro sono stati analizzati nell'ambito del progetto CARVE (*Companies Against Gender Violence*); il progetto, finanziato attraverso il Programma Daphne III della Commissione Europea, cui hanno preso parte partner in cinque paesi (Francia, Spagna, Belgio, Grecia e Bulgaria), ha elaborato, sulla base di interviste a più di 150 aziende e organizzazioni, una guida elaborata, che fornisce informazioni sugli strumenti a disposizione dei datori di lavoro per la protezione, sostegno e supporto delle vittime di violenza. Nel 2019, inoltre l'Organizzazione internazionale del lavoro ha adottato la Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, che si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

- favorire un'organizzazione flessibile del lavoro, ad esempio attraverso una riorganizzazione del carico di lavoro ed evitando tensione all'interno del team di lavoro in cui la vittima è inserita;
- garantire sicurezza e protezione della vittima sul posto di lavoro fornendo possibilità di lavorare in un luogo diverso dal solito per impedire al molestatore di sapere dove si trova la vittima.

In questo contesto si chiede alle Amministrazioni di segnalare eventuali iniziative svolte in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne (quesito I.24.), comunicazioni al proprio personale per sensibilizzare sul tema nell'ambito del luogo di lavoro (quesito I.25.) ma anche azioni volte alla formazione specifica su temi di rilevanza per la violenza di genere (quesito I.26.) Risulta, altresì importante sempre con riferimento al 2019, conoscere se le diverse amministrazioni dispongono di strumenti per identificare eventuali vittime di violenza di genere tra i membri del personale e se sono in grado di fornire loro supporto, attraverso protocolli di azione, contactpoint interni, servizi di supporto psicologico, misure di sicurezza speciali per garantire protezione alla vittima (quesito I.27.), come anche conoscere la programmazione delle azioni future che le amministrazioni intendono adottare per rafforzare la propria azione di contrasto alla violenza di genere (quesito I.28.).

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

1. Presidenza del Consiglio dei Ministri

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Dipartimento per il Personale.

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2019:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	**Asilo nido**	SI
I.3.2	**Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca**	SI
I.3.3	**Telelavoro**	NO
I.3.4	**Voucher di conciliazione**	NO
I.3.5	**Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017**	SI
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	NO

I.3.7 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

Sono state stipulate convenzioni e accordi commerciali con le principali strutture pubbliche e private per fornire ai dipendenti forme di agevolazione in materia di: assistenza sanitaria (n. 19 convenzioni); mobilità sostenibile (n. 9 convenzioni e n. 18 iniziative); attività socio-ricreativa e culturale (n. 4 convenzioni); attività sportiva (n. 6 convenzioni); assistenza familiare (n. 3 convenzioni)

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	Capitolo Bilancio Stato MEF 2120 - Capitolo PCM 149 PG2	68.574,30	No	No	No

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**	No	No	No	No	No
I.4.3	**Telelavoro**	No	No	No	No	No
I.4.4	**Voucher di conciliazione**	No	No	No	No	No
I.4.5	**Lavoro agile**	No	No	No	No	No
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previso nel CCNL**	No	No	No	No	No

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2019:

I.5.1	**Asilo nido**	Il servizio è stato istituito con DPCM 3 settembre 2013 presso la struttura "Cip e Ciop", sita in Via della Mercede 96. Il servizio è finalizzato ad accogliere i bambini dai 3 mesi ai tre anni non compiuti. L'orario di apertura del micronido è dalle 8.00 del mattino fino alle 19.00, tutti i giorni lavorativi escluso il sabato, dal 1° settembre al 31 luglio di ciascun anno educativo. Nell'anno solare 2019 il micronido PCM ha ospitato rispettivamente: per l'anno educativo 2018-2019 (gennaio-luglio 2019) n. 11 bambini (8 figli/nipoti del personale in servizio presso la PCM e 3 bimbi proveniente dal Municipio 1 di Roma Capitale); per l'anno educativo 2019-2020 (settembre-dicembre 2019) il nido ha ospitato n. 11 bambini (dei quali 9 figli/nipoti di personale in servizio presso la PCM, 1 bimbo proveniente dal Municipio 1 di Roma Capitale e 1 bambino in qualità di utente del Senato della Repubblica, in base alla convenzione stipulata in data 12 aprile 2019).
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	Sono state stipulate 4 convenzioni per la fruizione di centri estivi e vacanze studio.
I.5.3	**Telelavoro**	Non è stata prevista l'organizzazione e/o svolgimento di forme di telelavoro.
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	Non è stato previsto l'utilizzo dello strumento dei voucher di conciliazione.
I.5.5	**Lavoro agile**	A seguito della pubblicazione del bando 28 giugno 2018, la sperimentazione sul lavoro agile è stata estesa a tutte le strutture

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

		della Presidenza del Consiglio dei ministri ed ha consentito a 194 unità di personale di prestare la propria attività lavorativa in modalità agile per il periodo 1° ottobre 2018 - 30 giugno 2019. Successivamente, a seguito di una direttiva del Segretario Generale del 2 maggio 2019 e del bando del 22 maggio 2019, 429 lavoratori sono stati ammessi al lavoro agile per il semestre 1° luglio – 31 dicembre 2019. È stata riconosciuta priorità di accesso al lavoro agile, in deroga a qualsiasi contingente eventualmente previsto, alle seguenti categorie: - genitori di figli disabili; - lavoratori e lavoratrici entro i tre anni dal congedo di maternità. Infine, il bando del 27 novembre 2019 per l'accesso al lavoro agile ha disciplinato la procedura di selezione dei progetti di lavoro agile per il periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2020 e con decreto del Segretario generale 14 gennaio 2020 sono stati ammessi 536 dipendenti (pari al 16% del personale PCM).
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	Non è stata prevista alcuna flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL.

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2017-2019:

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	4	9	6	7	8	7
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**	0	0	0	0	0	0
I.6.4	**Voucher di conciliazione**	0	0	0	0	0	0

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	0	0	0	0	0	0

Note e fonte del dato:

Archivi amministrativi.

Per il quesito I.6.1, i dati riportati sono calcolati sui due anni educativi compresi nell'anno di riferimento. Es: i dati dell'anno 2019 ricomprendono gli utenti dell'anno educativo 2018-2019, periodo gennaio-luglio 2019, e quelli dell'anno educativo 2019-2020, periodo settembre-dicembre 2019.

N.D.: Numero non quantificabile in quanto l'adesione alle diverse convenzioni è effettuata direttamente dai dipendenti senza coinvolgimento dell'Amministrazione.

I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente:

Così come previsto dalla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione, le Carte di conciliazione sono promosse anche con la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere che intendono certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

A tale proposito, grazie ad un accordo tra la Presidenza del Consiglio dei ministri e la Provincia Autonoma di Trento, del 10 ottobre 2017, finalizzato alla condivisione di strumenti di management e buone pratiche in tema di conciliazione vita-lavoro, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha aderito allo standard *Family Audit*, uno standard, un marchio di qualità di proprietà della Provincia Autonoma di Trento, che costituisce uno strumento attraverso cui le organizzazioni pubbliche e private testimoniano il proprio impegno nell'adozione di politiche di gestione del personale orientate alla conciliazione vita/lavoro in un'ottica di promozione del benessere lavorativo e organizzativo.

Grazie ad un processo di confronto all'interno dell'Amministrazione tra tutte le sue componenti, e all'attivazione di un sistema di *auditing* da parte degli organi del *Family Audit*, la Presidenza del Consiglio ha elaborato un "Piano *Family Audit*" per il triennio 2020-2022, per il quale ha ottenuto la certificazione *Family Audit* il 6 dicembre 2019.

Il Piano contiene una serie di azioni orientate a promuovere e favorire il benessere e la conciliazione vita e lavoro del personale nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, della cultura organizzativa attenta alla diversità, del *welfare* e dei servizi al dipendente e ai familiari e della sostenibilità ambientale.

Gli ambiti e le azioni citate sono da promuovere e attuare in continuità con le linee di sviluppo

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

tracciate dal Piano triennale delle azioni positive della Presidenza del Consiglio dei ministri 2017-2019.

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	1.749	1.697	1.706	1.693	1.654	1.658
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	67	15	59	18	72	25
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	155	93	143	94	139	93
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part – time**	9	4	6	3	8	3

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

I.8.1: Conto annuale: per il 2019 dato provvisorio non ancora comunicato al MEF.

I.8.2: Fonti amministrative.

Da I.8.3 a I.8.4: dati stimati a partire dalla fruizione, dal 2005 in poi, di congedo obbligatorio per maternità/paternità. La serie storica, da quest'anno, è stata integrata con i dati relativi anche al personale comandato. Per questa ragione, i dati qui comunicati differiscono da quelli precedentemente censiti, poiché comprendono ora le informazioni relative sia al personale dei ruoli e in diretta collaborazione, sia al personale comandato.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2019 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2017 e nel 2018):

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	31	19	19
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	5	2	0
I.9.3	**Percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	16%	11%	0%

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte banca dati gestionale DIP "UNIF Personale".

Dati stimati a partire dalla fruizione, dal 2005 in poi, di congedo obbligatorio per maternità/paternità. La serie storica, da quest'anno, è stata integrata con i dati relativi anche al personale comandato. Per questa ragione, i dati qui comunicati differiscono da quelli precedentemente censiti, poiché comprendono ora le informazioni relative sia al personale dei ruoli e in diretta collaborazione, sia al personale comandato.

In particolare, con riferimento al punto I.9.2, da un'analisi effettuata per l'anno 2019, emerge che 5 neo-madri (pari al 26% del totale) utilizzano lo smart working quale modalità di lavoro.

Lavoro agile

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2019:

In sintesi:

- direttiva del Segretario Generale della PCM del 2 maggio 2019 che disciplina, a regime, le modalità di accesso e di attuazione del lavoro agile nell'ambito di tutte strutture della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- decreto del Segretario Generale 14 marzo 2019, con il quale è stata modificata la composizione della Segreteria tecnica per il lavoro agile;
- bando del 22 maggio 2019 per l'ammissione al lavoro agile con il quale si fissa, in 480, il numero massimo dei lavoratori ammissibili a tale modalità lavorativa;
- decreto del Segretario Generale 1° aprile 2019, con il quale è stata istituita la Commissione per la valutazione delle proposte di lavoro agile per la durata di un anno;

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

- nota del Segretario Generale 20 giugno 2019, con la quale si invitano i Capi strutture al riesame delle proposte di lavoro agile non autorizzate;
- decreto del Segretario Generale 12 luglio 2019 con il quale sono stati ammessi 419 lavoratori al lavoro agile per il semestre 1° luglio – 31 dicembre 2019;
- decreto del Segretario Generale 1° agosto 2019 con il quale si ammettono 10 progetti, riesaminati e valutati dalla Commissione di valutazione, in data 29 luglio 2019;
- bando del 27 novembre 2019 con il quale è stata definita la procedura per l'ammissione al lavoro agile per il personale in servizio presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il periodo 1° gennaio 2020 – 30 giugno 2020, prevedendo, l'ammissibilità di 500 unità di personale e, in aggiunta a tale contingente, i genitori di figli disabili e i lavoratori e le lavoratrici entro i tre anni dal congedo di maternità;
- note del 19 dicembre 2019, concernenti la riapertura dei termini per la presentazione dei progetti di lavoro agile, con scadenza finale al 27 dicembre 2019, nell'ottica di favorire la massima partecipazione del personale;
- verbali delle sedute della Commissione per la valutazione dei progetti di lavoro agile del 16, 17, 18 dicembre 2019 e 9 gennaio 2020;
- decreto del Segretario Generale 14 gennaio 2020 con il quale è stato approvato l'elenco dei dipendenti della Presidenza del Consiglio dei ministri ammessi al lavoro agile per il periodo 1° gennaio – 30 giugno 2020 (536 unità).

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

[ ] lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:	2 ore

[ ] interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

[ ] la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

Se sì, inserire il n. strumentazioni fornite (incluse eventuali postazioni proprie configurate):	241 Laptop con router e VPN; 22 account VDI (Virtual Desktop Infrastructure)

[ ] il riconoscimento del buono pasto

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per il 2020 le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo in conseguenza dell'emergenza COVID-19):

		Realizzato	Previsto	
		2019	2020	2021
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	480	500 accoglibili 536 accolte	Nessuna previsione

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2019:

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	27	10
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	285	113
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	54,3	52,3
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita- lavoro	59,6%	55,3%
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	27,2%	41,5%
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	27	10
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	285	113

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Dati amministrativi

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

Durante il 2019 non è stata effettuata una rilevazione generale del gradimento dell'esperienza del lavoro agile.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.), il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

Nel 2019, si sono svolte le seguenti iniziative di rilevazione e monitoraggio:

- il Segretario Generale, con nota del 20 giugno 2019, ha chiesto ai Capi delle strutture della PCM di predisporre un report sull'attuazione del lavoro agile;
- nel corso di due workshop, tenutisi il 6 novembre 2019, in tema di valutazione e misurazione del lavoro agile e dei risultati conseguiti dal personale, rivolti ai dirigenti e ai referenti del lavoro agile (20 partecipanti), è stato somministrato un questionario sull'attuazione del lavoro agile in PCM.

Congedo di maternità e paternità

I.16. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	1.373	1.119	1.692
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	0	0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Banca dati gestionale DIP "UNIF Personale"

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	73	45	68	49	71	45

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	1.931	653	1.061	665	1.161	549

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Banca dati gestionale DIP "UNIF Personale"

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2019, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

Nell'ambito delle azioni previste dal Piano di azioni Positive triennio 2017-2019, è stata realizzata l'azione 1.2, riferita agli interventi formativi e di reinserimento realizzati per i soggetti vulnerabili rientrati dopo lunga assenza.

La formazione erogata a favore di tali soggetti nel triennio di riferimento è stata la seguente:

- Anno 2017: su 80 dipendenti con assenze significative nel corso dell'anno, n. 41 unità hanno partecipato complessivamente ad un totale di n. 95 di corsi di formazione mirati al reinserimento professionale per una media superiore a 2 corsi a testa.
- Nel biennio 2018/2019 sono stati 70 i corsi di formazione erogati mirati al reinserimento professionale di 43 dipendenti su 102 con assenze significative nel 2018.
- I corsi frequentati sono stati scelti dai discenti in parte su materie attinenti al benessere organizzativo e in parte in stretta correlazione con i compiti lavorativi assegnati.

Gli obiettivi dell'azione 1.2, a inizio 2019, sono stati inoltre inglobati nell'obiettivo strategico del DIP "Sviluppare le pari opportunità e il benessere organizzativo promuovendo, anche in stretto collegamento con il Piano di azioni positive 2019, un ambiente di lavoro attento a fornire strumenti e formazione volti a migliorare l'integrazione dei dipendenti dopo lunga assenza dal servizio e dei soggetti vulnerabili in collocazione idonea".

In particolare, nel mese di marzo 2019 è stato costituito un gruppo di lavoro intradipartimentale con il compito di:

a) analizzare in PCM la presenza di soggetti vulnerabili e di dipendenti rientranti in servizio dopo lunga assenza;

b) individuare le criticità e le esigenze relative all'integrazione di tali tipologie di dipendenti in collocazione idonea nei processi di lavoro;

c) proporre, entro il 15/07/2019, al Capo del Dipartimento una bozza di "Documento descrittivo della presenza in PCM di soggetti vulnerabili e di dipendenti rientranti in servizio dopo lunga assenza, delle criticità evidenziate e delle esigenze di integrazione";

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

d) elaborare e proporre entro il 15/11/2019, al Capo Dipartimento, una bozza di "Linee guida che traccino un percorso di accompagnamento, anche dal punto di vista sanitario e formativo, indirizzato ai soggetti vulnerabili e ai dipendenti da reinserire dopo lunga assenza dal servizio".

Il gruppo di lavoro, riunitosi a cadenze periodiche, ha seguito un percorso formativo – articolato in un corso (dal 27/05/2019 al 28/05/2019) più tre *follow-up* (il 20/09/2019, l'08/10/2019 e il 28/10/2019) – teso sia a facilitare l'elaborazione del documento preliminare di analisi sub c) (prodotto il 30 giugno 2019), sia la stesura delle "Linee guida di accompagnamento all'integrazione, nei processi di lavoro, di soggetti vulnerabili e di dipendenti dopo lunga assenza dal servizio" di cui al punto d).

Nel corso degli ultimi due *follow-up* sono stati impostati struttura e contenuto della bozza delle Linee guida. La bozza di Linee guida è stata sottoposta all'attenzione del Capo Dipartimento l'8/11/2019. La proposta di "Linee guida di accompagnamento all'integrazione, in collocazione idonea nei processi di lavoro, di soggetti vulnerabili e di dipendenti dopo lunga assenza dal servizio" sono state inviate a chiusura dell'obiettivo strategico al Segretario generale il 4/12/2019 per sua valutazione. Le Linee guida saranno adottate dal SG previa consultazione del CUG e informativa alle organizzazioni sindacali.

La proposta di Linee guida, dopo una breve introduzione esplicativa delle ragioni e delle finalità che hanno portato alla loro adozione, contiene: l'esplicitazione dei criteri per l'individuazione dei soggetti interessati dall'applicazione; l'individuazione dei soggetti coinvolti nella loro applicazione e le relative indicazioni operative; la formulazione delle Linee guida categorizzate in dieci schede contenenti azioni differenziate a seconda del momento in cui si manifesta l'evento di interesse. I momenti identificati, e ritenuti significativi per il processo di inserimento, sono: il periodo di lunga assenza; le prime due settimane dal rientro dalla lunga assenza; le settimane immediatamente successive alle prime due dal rientro. Alle azioni previste per questi momenti si aggiungono quelle trasversali da attuare comunque, a scopo preventivo e indipendentemente dai riferimenti temporali, e quelle per un'efficace comunicazione interpersonale nei confronti di tutti i soggetti, compresi anche quelli vulnerabili. La proposta di Linee Guida si chiude con i suggerimenti per un'efficace comunicazione interpersonale ai soggetti lungo-assenti e vulnerabili.

Le Linee guida sono state infine inoltrate al CUG per il seguito di competenza.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente le azioni realizzate:

Gruppo di lavoro sullo studio di tematiche relative al benessere, alla prevenzione ed alla cura parentale a favore dei dipendenti in servizio presso la PCM**.**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

☐ **Sì** ■ **No**

I.21. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.21.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi rilevanti**		
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi rilevanti**	1	
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi rilevanti**		

Indicare la fonte del dato:

Banca dati gestionale DIP "SI.GES.FOR." – SIstema GEStionale della FORmazione

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	**Capitolo/ piano gestionale**	**Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro**
I.22.1	Corso di formazione "Il Bilancio di genere - In collaborazione con Dipartimento per le Pari Opportunità e Ministero dell'Economia e delle Finanze", tenutosi dal 30/10/2019 al 21/11/2019 (durata 6 gg - 27 ore)	Cap bilancio Stato MEF 2120 – Cap PCM 163	nessuna spesa			

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.23. E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2019?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

http://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/AltriContenuti/DatiUlteriori/DSG/PIANO_AZIONI_POSITIVE_PCM_def.pdf

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Le attività di bilancio di genere sono illustrate nel Piano

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2019:

- AZIONE 1.1 Rilevazione differenziali retributivi di genere a parità di qualifica e anzianità di servizio
- AZIONE 1.4 Diffusione e formazione, ai diversi livelli di responsabilità, in merito alla normativa e alle buone pratiche a tutela delle pari opportunità e della genitorialità
- AZIONE 2.1 Rafforzamento di servizi a supporto della genitorialità anche attraverso l'attivazione di convenzioni con Enti pubblici e/o privati, per servizi educativi e di assistenza e cura per l'infanzia
- AZIONE 2.2 Rafforzamento di servizi a supporto della famiglia (genitori anziani) anche attraverso l'attivazione di convenzioni con Enti pubblici e/o privati, per i servizi di assistenza e cura per anziani non autosufficienti e anziani comunque invalidi
- AZIONE 2.3 Promozione, sperimentazione e monitoraggio del lavoro agile quale strumento di conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro
- AZIONE 3.2 Stipula di convenzioni per la prevenzione e la cura di situazioni di disagio e di sostegno
- AZIONE 3.4 Verifica e miglioramento dell'accessibilità della strumentazione per i dipendenti diversamente abili
- AZIONE 3.5 Incontri formativi in tema di comunicazione, autostima, consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento sia per migliorare l'integrazione, sia per superare le differenze di genere e generazionali
- AZIONE 4.1 Collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità, con i CUG di altre amministrazioni e altri Enti e associazioni

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

- AZIONE 3.1 Studio di fattibilità sulla nomina del Consigliere di fiducia
- AZIONE 3.3 Studio di fattibilità sull'istituzione della figura del Diversity Manager e del suo ruolo e raccordo con il CUG

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Azioni di sensibilizzazione del personale riguardo alla violenza di genere

I.24. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha organizzato particolari iniziative o eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)?

☐ **Sì** ■ **No**

I.25. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha mai indirizzato comunicazioni al proprio personale per sensibilizzare sul tema nell'ambito del luogo di lavoro?

☐ **Sì** ■ **No**

I.26. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la violenza di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.26.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi su violenza di genere**	0	0
I.26.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi su violenza di genere**	0	0
I.26.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi su violenza di genere**	0	0

Azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza di genere

I.27. Con riferimento al 2019, l'amministrazione dispone di strumenti per identificare eventuali vittime di violenza di genere tra i membri del personale e fornire loro supporto (esempi: protocolli di azione, *contactpoint* interni, servizi di supporto psicologico, misure di sicurezza speciali per garantire protezione alla vittima, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

Azioni future per il contrasto alla violenza di genere

I.28. Quali sono le iniziative che l'amministrazione intende portare avanti in futuro per rafforzare la propria azione di contrasto alla violenza di genere?

Illustrare brevemente:

Il dipartimento non fornisce tale informazione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA'	***PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opporunità***	***PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES***	***PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere***	***PARTE C Interventi sensibili al genere***
DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'	*Sì*	*No*	*Sì*	*No*
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	*Sì*	*Sì*	*Sì*	*No*
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE ANTIDROGA	*No*	*No*	*Sì*	*No*
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA	*Sì*	*No*	*Sì*	*No*
UFFICIO PER LO SPORT	*Sì*	*No*	*Sì*	*No*
STRUTTURA DI MISSIONE PER GLI ANNIVERSARI DI INTERESSE NAZIONALE	*Sì*	*No*	*Sì*	*No*

Dipartimento per le pari opportunita'

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

http://www.pariopportunita.gov.it/

http://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/Performance/direttive/2019/Direttiva%20DPO%202019.pdf

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Il dipartimento non segnala interventi.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	Servizi di progettazione ed organizzazione di un evento itinerante (tour) di divulgazione di politiche e azioni positive volte a favorire la partecipazione, l'inclusione sociale e la promozione di pari opportunità per i giovani, con particolare riferimento alle giovani donne.
Obiettivo dell'intervento	Intervento volto a favorire la partecipazione, l'inclusione sociale e la promozione di pari opportunità per i giovani, con particolare riferimento alle giovani donne. Il tour ha costituito un laboratorio informativo, itinerante e partecipativo, per permettere la divulgazione delle opportunità del bando FERMENTI. E' stata l'occasione per raccontare le iniziative che favoriscono la partecipazione, l'inclusione sociale e la promozione di pari opportunità per i giovani, con particolare riferimento alle giovani donne. Le tappe del tour FERMENTI sono state anche un "mezzo" per confrontarsi con altri giovani e con le Istituzioni in un contesto informale e friendly che ha aiutato e aiuterà a indirizzare le politiche giovanili del futuro.
Beneficiari dell'intervento	Giovani, in particolare donne.
Spesa complessiva nel 2019	Euro 203.892,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	Quota del cap. 493 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** 2019

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	Attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del DPR n. 251/2012 – acquisizione di un supporto specialistico per l'applicazione della normativa relativa alle quote di genere e all'implementazione dei relativi strumenti di monitoraggio.
Obiettivo dell'intervento	L'intervento si inserisce nell'ambito delle linee di attività rivolte all'applicazione delle norme in materia di parità di genere e pari opportunità per tutti. Esso è finalizzato alla riduzione del gap esistente tra la rappresentanza di uomini e donne negli organi di amministrazione a controllo delle società pubbliche, attraverso il potenziamento degli strumenti di monitoraggio sull'applicazione del DPR 251/2012. In particolare, il collegamento informatico con le banche dati camerali relative al Registro delle Imprese e la fornitura dei dati aggiornati relativi alle società controllate dalle Pubbliche amministrazioni consente al Dipartimento per le pari opportunità di effettuare ricerche puntuali sulla composizione degli organi collegiali nonché su altre caratteristiche anagrafiche e strutturali disponendo di informazioni aggiornate in tempo reale relative alle società ricadenti nell'ambito di applicazione del DPR 251/2012 e favorisce l'espletamento più efficiente della propria attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del DPR medesimo.
Beneficiari dell'intervento	Dipartimento per le pari opportunità, società pubbliche, professioniste qualificate per accedere agli organi di direzione e controllo delle società pubbliche.
Spesa complessiva nel 2019	Euro 6.830,66
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	<u>Bilancio dello Stato</u> Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" <u>Bilancio della Presidenza del Consiglio</u> Quota del cap. 493 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** 2019

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2017**		**2018**		**2019**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Percentuale donne nei CDA delle società pubbliche	26,2		27,9		28,8	
Percentuale donne nei Collegi sindacali delle società pubbliche	32,1		32,9		33,7	
Percentuale donne negli organi collegiali delle società pubbliche	30,9		32,1		32,8	

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
Percentuale donne nei CDA delle società pubbliche	Elaborazione DPO su dati Cerved Group
Percentuale donne nei Collegi sindacali delle società pubbliche	Elaborazione DPO su dati Cerved Group
Percentuale donne negli organi collegiali delle società pubbliche	Elaborazione DPO su dati Cerved Group

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Nelle Note integrative al bilancio vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO B.3/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 3	"IN ESTATE SI IMPARANO LE STEM - Campi estivi di scienze, matematica, informatica e coding", II edizione
Obiettivo dell'intervento	Con l'obiettivo di colmare il gap nelle materie scientifiche e diffondere una cultura sempre più inclusiva è nata nel 2016 l'iniziativa "IN ESTATE SI IMPARANO LE STEM - Campi estivi di scienze, matematica, informatica e coding", promossa e realizzata dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in partnership con il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca. L'obiettivo principale è avvicinare prevalentemente le studentesse della scuola primaria e secondaria (generalmente più inclini alle materie umanistiche) allo studio delle materie STEM, attraverso iniziative formative gratuite di carattere innovativo. Lo scopo principale dell'intervento è quello di incidere sul sistema educativo, al fine di incoraggiare le ragazze a intraprendere carriere scientifiche a tradizionale maggioranza maschile, anche come base per una necessaria inversione di tendenza volta a contrastare la sotto-rappresentazione delle donne in settori strategici per la crescita economica. L'iniziativa si pone, tra l'altro, 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. Inoltre l'iniziativa incoraggia l'integrazione di soggetti svantaggiati favorendo una maggiore inclusione anche dal punto di vista sociale. Considerato il successo della I edizione dell'Avviso, il Dipartimento per le pari opportunità ha pubblicato anche nel 2018 la II edizione dell'Avviso pubblico "In estate si imparano le Stem. Campi estivi di scienze, matematica, informatica e coding", per l'organizzazione da parte di oltre 300 istituzioni scolastiche di campi estivi, totalmente gratuiti per le famiglie, della durata di almeno due settimane, rivolti a bambine (in prevalenza) e bambini durante l'estate del 2018 e del 2019, in collaborazione con Università, Enti pubblici e privati, Centri di ricerca, Musei, Fondazioni culturali e imprese, per un totale di oltre 600 partner.
Beneficiari dell'intervento	Studentesse e studenti (dai 6 e 13 anni) della scuola primaria e secondaria (prevalenza 60% femmine)
Spesa complessiva nel 2019	-
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** 2018

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2017**		**2018**		**2019**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Numero studenti partecipanti ai corsi erogati	4.422	2.274	4.559	2.321	**ND**	
Numero studentesse che hanno proseguito gli studi presso istituti superiori in materie scientifiche	1.259		1.018		**ND**	

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
Numero studenti partecipanti ai corsi erogati (2017)	Survey elaborata dalle scuole vincitrici della prima edizione dell'iniziativa "IN ESTATE SI IMPARANO LE STEM"
Numero studentesse che hanno proseguito gli studi presso istituti superiori in materie scientifiche (2017)	Survey elaborata dalle scuole vincitrici della prima edizione dell'iniziativa "IN ESTATE SI IMPARANO LE STEM"
Numero studenti partecipanti ai corsi erogati (2018)	Survey elaborata dalle scuole vincitrici della seconda edizione dell'iniziativa "IN ESTATE SI IMPARANO LE STEM" relativamente alla prima annualità (aggiornamento al 23/05/2019 su un totale di 208 scuole che hanno completato i questionari su 304)
Numero studentesse che hanno proseguito gli studi presso istituti superiori in materie scientifiche (2018)	Survey elaborata dalle scuole vincitrici della seconda edizione dell'iniziativa "IN ESTATE SI IMPARANO LE STEM" relativamente alla prima annualità (aggiornamento al 23/05/2019 su un totale di 208 scuole che hanno completato i questionari su 304)

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

http://www.pariopportunita.gov.it/news/in-estate-si-imparano-le-stem-i-dati-del-successo-della-prima-edizione/

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Il Dipartimento per le pari opportunità ha partecipato ad eventi e iniziative nel corso dei quali è stato rappresentato l'impatto della politica che l'intervento è volto a valutare e promuovere

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO B.4/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 4	Progetto CL.E.A.R. (CLosing the gEnder pension gAp by increasing women's awaReness) nell'ambito del programma comunitario REC - Rights, Equality and Citizenship Programme 2014/2020.
Obiettivo dell'intervento	Il progetto si propone come obiettivo generale quello di migliorare la conoscenza, in particolare da parte delle donne, delle ricadute in termini di livelli pensionistici delle scelte effettuate nel corso del proprio percorso lavorativo e di fornire gli adeguati strumenti conoscitivi a supporto della determinazione di tali ricadute. Ciò al fine di consentire, in particolare alle donne, di operare scelte che comportino conseguenze non drammatiche sui propri livelli pensionistici, contribuendo, in un'ottica di medio periodo, al restringimento del divario pensionistico di genere osservato in Italia ed in Europa. Le attività principali previste per il conseguimento dell'obiettivo generale di progetto, includono: (a) un esperimento pilota da effettuare su un campione randomizzato di donne in differenti fasi del loro percorso lavorativo; (b) la conduzione di una campagna di informazione volta a diffondere, sulla base dei risultati ottenuti al termine dell'esperimento pilota, informazioni e strumenti utili ai fini di integrare tra i fattori che determinano le scelte delle donne nel corso del loro percorso lavorativo anche le ricadute delle scelte medesime sulla loro futura pensione.
Beneficiari dell'intervento	Donne lavoratrici italiane (età 25/64 anni)
Spesa complessiva nel 2019	Euro 145.086,59
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie Conto di contabilità speciale del DPO

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

Il dipartimento non fornisce tale informazione.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

■ Altro, specificare:

Collegio Carlo Alberto di Torino e CENSIS (Centro Studi Investimenti Sociali)

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2017**		**2018**		**2019**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Donne a cui è stata erogata la formazione specifica selezionate per esperimento controfattuale					413	

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
Donne a cui è stata erogata la formazione specifica selezionate per esperimento controfattuale	Elaborazione a cura del team Clear sotto la direzione scientifica del Collegio Carlo Alberto di Torino

Nelle Note integrative al bilancio vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Il Dipartimento per le pari opportunità ha organizzato incontri nel corso dei quali è stato rappresentato l'impatto della politica che l'intervento è volto a valutare e promuovere

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO B.5 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 5	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.
Obiettivo dell'intervento	L'intervento rientra nelle linee di attività per l'attuazione di politiche strutturali in favore della collettività e delle imprese. La Sezione speciale, istituita con Convenzione tra Dipartimento pari opportunità, Ministero dello sviluppo economico e Ministero dell'economia e delle finanze, è operativa dal 2014 ed è interamente dedicata alle imprese femminili nell'ambito del Fondo centrale di garanzia per le PMI. La Sezione è uno strumento di incentivazione dell'imprenditoria femminile che attraverso le forme della garanzia diretta, cogaranzia e controgaranzia del Fondo centrale di garanzia per le PMI, può concedere agevolazioni a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa. Tale operazione agevola l'accesso al credito di un numero maggiore di donne, consentendo loro di intraprendere attività imprenditoriali contribuendo ad una maggior partecipazione delle donne al mondo del lavoro.
Beneficiari dell'intervento	Imprese femminili
Spesa complessiva nel 2019	Euro -
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Fondo di garanzia per le PMI - la dotazione complessiva al 31 dicembre 2019 è pari a Euro 38.000.000,00

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

Il dipartimento non fornisce tale informazione.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

■ Altro, specificare:

Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2017**		**2018**		**2019**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Numero di operazioni di garanzia concesse (domande accolte) a favore delle imprese femminili e delle professioniste a valere su Sezione Speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri"	13.912		15.080		13.828	

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
Numero di operazioni di garanzia concesse (domande accolte) a favore delle imprese femminili e delle professioniste a valere su Sezione Speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri"	http://www.pariopportunita.gov.it/materiale/sezione-speciale-presidenza-del-consiglio-dei-ministri-dipartimento-per-le-pari-opportunita-del-fondo-di-garanzia-per-le-pmi/

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Il Dipartimento per le pari opportunità ha partecipato ed organizzato numerosi incontri nel corso dei quali è stato rappresentato l'impatto in chiave di genere dell'intervento

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO B.6/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 6	Numero di pubblica utilità 1522
Obiettivo dell'intervento	Fornire una prima risposta alle necessità delle vittime di violenza di genere e stalking, offrendo informazioni utili e un orientamento verso i servizi socio sanitari presenti sul territorio nazionale. Il servizio mediante l'approccio telefonico sostiene l'emersione della domanda di aiuto, consentendo un avvicinamento graduale ai servizi da parte delle vittime con l'assoluta garanzia dell'anonimato ed i casi di violenza che rivestono carattere di emergenza vengono accolti con una specifica procedura tecnico-operativa condivisa con le forze dell'ordine.
Beneficiari dell'intervento	Donne adulte e minorenni italiane e straniere e ai loro figli che abbiano subìto qualsiasi forma di violenza (fisica, economica, psicologica, di genere, sessuale)
Spesa complessiva nel 2019	Euro 360.640,07
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	<u>Bilancio dello Stato</u> Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" <u>Bilancio della Presidenza del Consiglio</u> Quota del cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** 2019

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

■ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

ASSOCIAZIONE TELEFONO ROSA

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

■ Altro, specificare:

Associazione di volontariato

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2017**		**2018**		**2019**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Donne prese in carico	818		915		955	
Denunce per stalking	157		136		215	

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
Donne prese in carico	Relazioni trimestrali del gestore del servizio 1522
Denunce per stalking	Relazioni trimestrali del gestore del servizio 1522

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO B.7 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 7	Ripartizione delle risorse del "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" annualità 2018, di cui all'articolo 5-bis, comma 1, del decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119
Obiettivo dell'intervento	Dare attuazione a quanto previsto dall'art. 5 co. 2 lettera d) della legge n. 119/2013 ovvero "a potenziare le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli attraverso modalità omogenee di rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza".
Beneficiari dell'intervento	Donne adulte e minorenni italiane e straniere e ai loro figli che abbiano subìto qualsiasi forma di violenza (fisica, economica, psicologica, di genere , sessuale)
Spesa complessiva nel 2019	Euro 19.999.999,99
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

■ a decorrere ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

■ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2017**		**2018**		**2019**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Donne vittime di violenza prese in carico	22.343		ND		ND	

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
Donne vittime di violenza prese in carico	Report regionali Per il 2018 e 2019 dati in fase di elaborazione

Nelle Note integrative al bilancio vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Incontri con le Associazioni che gestiscono Case rifugio e Centri antiviolenza

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO B.8 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 8	Campagna di comunicazione divulgata attraverso l'e-book #hodettono
Obiettivo dell'intervento	Il principale obiettivo è comunicare alla collettività che la violenza contro le donne è una sfida culturale di civiltà per il nostro Paese.
Beneficiari dell'intervento	Collettività
Spesa complessiva nel 2019	Euro 8.540,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** 2019

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO B.9/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 9	Celebrazione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre 2019)
Obiettivo dell'intervento	Il principale obiettivo è comunicare alla collettività che la violenza contro le donne è una sfida culturale di civiltà per il nostro Paese
Beneficiari dell'intervento	Collettività
Spesa complessiva nel 2019	Euro 16.363,70
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** 2019

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Nelle Note integrative al bilancio vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO B.10 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 10	Servizio connesso al Numero Verde "800.290.290" (Numero Verde Anti Tratta) a beneficio delle vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale, lavoro forzato, accattonaggio e più in generale nell'ambito delle economie illegali
Obiettivo dell'intervento	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.
Beneficiari dell'intervento	Gli attori sociali diversamente coinvolti nel fenomeno della Tratta in particolare persone che richiedono aiuto ed intendono uscire dai circuiti di sfruttamento; il servizio di call center gratuito e anonimo consente di entrare in contatto con personale specializzato multilingue, al fine di agevolare il lavoro di rete a livello nazionale e la messa in sicurezza della vittima, nonché alla realizzazione di una attività di animazione e consolidamento della rete dei progetti con azioni proattive di diffusione delle metodologie del lavoro di rete e scambio di attività di protezione delle vittime inter progetti
Spesa complessiva nel 2019	Euro 415.000,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 520 "Fondo destinato al finanziamento dei programmi di assistenza e di integrazione sociale in favore delle vittime di violenza e sfruttamento nonché delle altre finalità di protezione sociale degli immigrati" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere

■ limitato, fino al **(specificare anno)** **2019**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

■ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2017		2018		2019	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Nuove prese in carico dei progetti	899	145	753	58	597	116

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Nuove prese in carico dei progetti	SIRIT (sistema Informatico per la Raccolta di Informazioni sulla Tratta)

Nelle Note integrative al bilancio vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO B.11/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 11	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.
Obiettivo dell'intervento	Attuazione del Programma unico di emersione, assistenza ed integrazione sociale a favore degli stranieri e dei cittadini di cui al comma 6 bis dell'art. 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, alle vittime dei reati previsti dagli articoli 600 e 601 del codice penale, o che versano nelle ipotesi di cui al comma 1 del medesimo articolo 18 (art. 1, commi 1 e 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 maggio 2016).
Beneficiari dell'intervento	Stranieri e cittadini di cui al comma 6 bis dell'art. 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, alle vittime dei reati previsti dagli articoli 600 e 601 del codice penale, o che versano nelle ipotesi di cui al comma 1 del medesimo articolo 18 (art. 1, commi 1 e 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 maggio 2016)
Spesa complessiva nel 2019	Euro 16.789.500,00 (Bando n. 3/2018)
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	<u>Bilancio dello Stato</u> Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" <u>Bilancio della Presidenza del Consiglio</u> Quota del cap. 520 "Fondo destinato al finanziamento dei programmi di assistenza e di integrazione sociale in favore delle vittime di violenza e sfruttamento nonché delle altre finalità di protezione sociale degli immigrati" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** 2020

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

■ Amministrazione regionale o locale

■ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Soggetto privato

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2017**		**2018**		**2019**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Vittime di tratta in protezione	1.587	262	1.716	179	1.728	225

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
Vittime di tratta in protezione	SIRIT (sistema Informatico per la Raccolta di Informazioni sulla Tratta)

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO B.12/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 12	Accordo di collaborazione (ai sensi dell'art. 15 della legge 241/1990) con l'Università Bicocca per lo svolgimento di un'indagine quali-quantitativa volta a stimare il fenomeno delle mutilazioni genitali in Italia.
Obiettivo dell'intervento	Potenziamento degli strumenti di prevenzione del fenomeno delle mutilazioni genitali femminili (MGF), anche in raccordo con quanto previsto in materia dal Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020
Beneficiari dell'intervento	
Spesa complessiva nel 2019	Euro 115.000,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Bilancio dello Stato Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio" Bilancio della Presidenza del Consiglio Quota del cap. 534 "Fondo per il contrasto e la repressione di pratiche di mutilazioni genitali femminili" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

☐ a decorrere

■ limitato, fino al **(specificare anno)** 2019

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

■ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Università Bicocca

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

■ **Sì** ☐ **No**

Il dipartimento non fornisce informazioni sugli indicatori utilizzati per il monitoraggio.

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Dipartimento per le politiche della famiglia

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

II.A.2 Quali interventi sono stati intrapresi con implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (indicatori BES nel DEF) e tramite quale programma di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione?

Indicatore BES nel DEF	Interventi attuati nel 2019 e implicazioni sui divari di genere	Capitoli/ programmi di spesa	Fondi extra-bilancio	Regolamentazione
☐ **Reddito medio disponibile aggiustato pro capite**				
■ **Indice di disuguaglianza del reddito disponibile**	Per favorire l'accesso al credito a famiglie con uno o più figli nati o adottati a decorrere dal 1 gennaio 2017, mediante rilascio di garanzie dirette, anche fidejussorie, alle banche ed agli intermediari finanziari, è stata stipulata una Convenzione con CONSAP S.p.A, società individuata per l'affidamento della gestione del Fondo di sostegno alla natalità. **(€ 22.376.584,00 interamente impegnati nel 2019)**	**Programma 24.5**: "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio", **Cap PCM 526** Fondo di sostegno alla natalità **Cap MEF 2137** Fondo di sostegno alla natalità		
☐ **Indice di povertà assoluta**				
☐ **Speranza di vita in buona salute alla nascita**				
☐ **Eccesso di peso**				
☐ **Uscita precoce dal sistema di**				

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

istruzione e formazione				
Tasso di mancata partecipazione al lavoro_1	"#Conciliamo" è l'avviso pubblicato dal Dipartimento nel 2019 che destina **74 milioni** di euro per progetti di conciliazione famiglia-lavoro. I fondi sono destinati a interventi che promuovano un welfare su misura per le famiglie e per migliorare la qualità della vita di mamme e papà lavoratori. L'avviso ha come obiettivi specifici il rilancio demografico, incremento dell'occupazione femminile, riequilibrio dei carichi di lavoro fra uomini e donne, sostegno alle famiglie con disabilità, tutela della salute, contrasto all'abbandono degli anziani (nel 2019 non sono state impegnate risorse in quanto erano in corso le attività istruttorie). http://famiglia.governo.it/it/avvisi-e-bandi/nuovo-avviso-conciliamo/	**Programma 24.5**: "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio", **Capitolo 858** "Fondo per le politiche per la famiglia" del Bilancio della PCM **Cap. 2102 MEF** "Politiche di sostegno alla famiglia"		
Tasso di mancata partecipazione al lavoro_2	Progetto europeo REFLEX (Reconciliation and Flexibility: reconciling new work and care needs) Promosso e finanziato nell'ambito di un avviso pubblico del Programma REC della Commissione europea, ReFlex è un progetto ideato e coordinato dal Dipartimento per le politiche della famiglia. Il progetto ReFlex, della durata biennale (2020-2021), punta al superamento del divario di genere attraverso lo studio, la promozione, la realizzazione e la condivisione di iniziative che favoriscano l'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale di donne e uomini, con una	**E' previsto, oltre al finanziamento europeo, una quota di cofinanziamento pari ad Euro 429.257,64 di cui impegnati euro 414.080,76 impegnati nel 2019 a valere su:** **Programma 24.5:** "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio", **Capitolo 858** "Fondo per le politiche per la famiglia" del Bilancio della PCM **Cap. 2102 MEF** "Politiche di sostegno alla famiglia"	Finanziamento europeo pari a Euro 465.029,10 versato sul cc c/c 23211 presso il Ministero Economia e Finanze – Ragioneria Generale dello Stato	Bando ristretto della Commissione europea REC-RGEN-WWLB-AG 2019, Restricted call for proposals to national authorities on closing gender gaps over the life cycle - work-life balance for women and men - a better sharing of care

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	partecipazione più equilibrata agli impegni di cura familiare e un supporto più efficace alla genitorialità. Grazie al coinvolgimento diretto di 39 aziende aderenti al "Tavolo istituzionale di confronto e dialogo col mondo delle imprese per la promozione della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia ed il sostegno della natalità e della maternità in ambito aziendale", il progetto ReFlex ha l'ambizione di analizzare, attuare e mettere a sistema un modello di welfare aziendale che diventi un punto di riferimento per tutte le imprese del Paese. http://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/politiche-europee-e-internazionali/reflex/scheda-progetto/			
☐ **Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli**				
☐ **Indice di efficienza della giustizia civile**				
■ **Criminalità predatoria_1**	Avviso pubblico per la gestione del servizio "114 Emergenza Infanzia" per il quale è stata impegnata nel 2019 la somma di euro 1.500.000,00	**Programma 24.5:** "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio", **Capitolo 533** "**Somme per il finanziamento del**		Il 114 è un servizio di utilità sociale promosso dal Dipartimento per le politiche della famiglia a tutela dei soggetti minori in condizione di emergenza e disagio

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

		numero verde di pubblica utilità 114 emergenza infanzia" del Bilancio della PCM **Cap. 2102 MEF** "Politiche di sostegno alla famiglia"		psico-fisico. L'oggetto dell'avviso è la concessione del contributo, ai sensi dell'articolo 12, della legge 7 agosto 1990, n. 241 e del **decreto interministeriale 6 agosto 2003 recante "individuazione del soggetto gestore del codice di pubblica emergenza 114", per la gestione del numero pubblico "emergenza infanzia 114"** accessibile gratuitamente da parte di chiunque intenda segnalare situazioni di emergenza e disagio che possano nuocere allo sviluppo psico-fisico dei minori. Il servizio è in grado di fornire consulenza psicologica, psicopedagogica, legale e sociologica, e di intervenire in situazioni di disagio che possono nuocere allo sviluppo psico-fisico dei minori. Lo stesso servizio intende offrire un collegamento in rete con le Istituzioni e le strutture territoriali competenti in ambito sociale, giudiziario e di pubblica sicurezza, seguendo un modello multiagency.
[redacted] Criminalità predatoria_2	Manifestazione d'interesse per la fornitura di un servizio di supporto manutentivo ed evolutivo della Banca dati pedofilia (nel 2019 non sono state impegnate risorse in quanto erano in corso le attività istruttorie). http://famiglia.governo.it/it	**Programma 24.5:** "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio", **Capitolo 832 "somme da destinare all'osservatorio per il contrasto della pedofilia e della**		**Articolo 17, comma l-bis, della legge 3 agosto 1998, n. 269.** La legge prevede la costituzione di una banca dati per raccogliere, con l'apporto dei dati forniti dalle amministrazioni tutte le informazioni

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	/avvisi-e-bandi/manifestazione-dinteresse-per-la-fornitura-di-un-servizio-di-supporto-manutentivo-ed-evolutivo-della-banca-dati-pedofilia/	**pornografia minorile e per l'attuazione e l'avvio della relativa banca dati** "Bilancio della PCM **Cap. 2102 MEF** "Politiche di sostegno alla famiglia"		necessarie per il monitoraggio del fenomeno dell'abuso e dello sfruttamento sessuale dei minori e della pornografia minorile e delle azioni di prevenzione e repressione ad esso collegate.
[redacted] Criminalità predatoria_3	Avviso pubblico per il finanziamento di progetti per la protezione ed il sostegno di minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale, per un totale di **5 milioni di euro** (nel 2019 non sono state impegnate risorse in quanto erano in corso le attività istruttorie). L'avviso intende promuovere l'attuazione di interventi progettuali per la protezione e il sostegno di minori vittime di violenza e maltrattamento, volti a potenziare le capacità d'intervento degli attori pubblici e del privato sociale per fornire adeguate risposte alle situazioni di disagio e fragilità in cui vertono le vittime minori e le loro famiglie. In particolare, i progetti, dal carattere sperimentale, potranno riferirsi a diversi temi, quali la prevenzione ed il contrasto del fenomeno della violenza tra pari, dell'abuso e dello sfruttamento sessuale a danno dei minori, perpetrato anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie e/o generato in contesti familiari complessi in cui, ad esempio, il minore è già vittima di violenza assistita. L'Avviso è rivolto a enti locali, enti pubblici territoriali e non territoriali, al mondo associazionistico ed alle istituzioni scolastiche di ogni ordine e	**Programma 24.5:** "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio", **cap. 519** "spese per le attività di contrasto alla pedofilia" del Bilancio della **Cap. 2102 MEF** "Politiche di sostegno alla famiglia"		

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	grado. http://famiglia.governo.it/it/avvisi-e-bandi/avviso-pubblico-per-il-finanziamento-di-progetti-per-la-protezione-e-il-sostegno-di-minori-vittime-di-abuso-e-sfruttamento-sessuale/			
☐ **Indice di abusivismo edilizio**				
☐ **Emissioni di CO_2 e altri gas clima alteranti**				

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	
Obiettivo dell'intervento	Promuovere livello nazionale lo standard "Family Audit", strumento di certificazione della qualità sotto il profilo della conciliazione e del welfare aziendale. Lo strumento è di proprietà della Provincia Autonoma di Trento.
Beneficiari dell'intervento	Organizzazioni pubbliche e private e loro dipendenti
Spesa complessiva nel 2019	€ 0,00 *(La spesa complessiva – pari ad € 350.000,00 – viene erogata in tre tranche: nel 2019 non erano previsti pagamenti).*
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	**Capitolo PCM 858** **Capitolo bilancio MEF 2102**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** 2021

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

■ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

Il dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Dipartimento per le politiche antidroga

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Il dipartimento non fornisce tale informazione.

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Il dipartimento non segnala interventi.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento	
Obiettivo dell'intervento	Tale intervento prevede, oltre ad altri obiettivi connessi allo sviluppo di osservatori sulle tossicodipendenze, anche quello di sensibilizzazione ad integrare strategie di genere nella implementazione di politiche nazionali antidroga.
Beneficiari dell'intervento	Tutti gli stati aderenti alla rete mednet del consiglio d'europa.
Spesa complessiva nel 2019	EURO 120.000,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	CAPITOLO MEF BILANCIO STATO 2113 CAPITOLO BILANCIO AUTONOMO PCM 773 P.G. 1

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** 2019

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

■ Altro, specificare:

CONSIGLIO D'EUROPA – RETE MEDNET

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

Il dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Dipartimento della funzione pubblica

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-pubblico-e-organizzazione-pa/comitati-unici-di-garanzia-cug

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Il dipartimento non segnala interventi.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento	
Obiettivo dell'intervento	Rafforzare la capacità amministrativa dei CUG e assicurare l'erogazione di interventi di formazione del personale delle PA per sensibilizzarlo sul tema della violenza maschile contro le donne. In particolare si intende provvedere a: 1) erogazione di un modulo di formazione generalista rivolta a tutti i dipendenti pubblici sui temi della violenza di genere, sia fisica che psicologica, incluso il mobbing e le molestie sul posto di lavoro, con un target potenziale di circa tre milioni di persone. Il progetto didattico della formazione, da erogare a distanza, è curato dal Dipartimento di intesa con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA); 2) realizzazione di attività di comunicazione per la divulgazione delle iniziative di informazione e formazione dei pubblici dipendenti promosse dal Dipartimento anche attraverso azioni di coinvolgimento delle amministrazioni; 3) rafforzamento delle competenze e del ruolo dei Comitati unici di garanzia (CUG) attraverso la creazione di un network nazionale dei CUG - gestito dal Dipartimento - attraverso uno spazio web su cui erogare anche moduli specialistici di formazione.
Beneficiari dell'intervento	Tutti i dipendenti pubblici e i CUG
Spesa complessiva nel 2019	Euro 80.000,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	**Quota Capitolo MEF 2120** **Quota Capitolo PCM 408**

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato: lo stanziamento di bilancio è per un totale di € 400.000,00 suddiviso in € 80.000,00 per il 2019, € 240.000,00 per il 2020 ed € 80.000,00 per il 2021

■ a decorrere ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

■ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

■ **Sì** ☐ **No**

Il monitoraggio previsto non è stato ancora avviato perché il progetto non è ancora entrato nella fase operativa.

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

Presidenza Consiglio Ministri, cap. 408

Obiettivo Favorire i processi di modernizzazione e digitalizzazione della P.A., anche attraverso lo sviluppo delle banche dati

Indicatore: progetti realizzati/progetti programmati

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

Il dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

UFFICIO PER LO SPORT

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Il dipartimento non segnala interventi

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento	
Obiettivo dell'intervento	Nell'ambito del "Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano" è stato istituito un Fondo per il sostegno economico alla maternità delle atlete, che permette alle atlete che ne fanno richiesta di usufruire di un contributo pari a euro 1.000 mensili per 10 mesi secondo criteri e modalità stabiliti dalle Linee Guida che disciplinano l'accesso al Fondo.
Beneficiari dell'intervento	Atlete italiane e non, che hanno interrotto l'attività sportiva durante la gravidanza e che abbiamo i requisiti previsti dalle Linee Guida che disciplinano l'accesso al Fondo.
Spesa complessiva nel 2019	118.000,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo bilancio Stato MEF 2154 Capitolo bilancio PCM Cap. 846 p.g. 1

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

■ **a decorrere** ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri – **Ufficio per lo sport**

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Il dipartimento non fornisce tale informazione.

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

Il dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

STRUTTURA DI MISSIONE PER GLI ANNIVERSARI DI INTERESSE NAZIONALE

PARTE A - Informazioni generali

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_n_2.pdf

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Il dipartimento non segnala interventi.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento	Contributo UNLA Anna Lorenzetto una rivoluzione silenziosa
Obiettivo dell'intervento	Il progetto nasce dal desiderio di recuperare la memoria di una straordinaria protagonista del '900, in particolare di quel periodo cruciale che subito dopo la fine della seconda guerra mondiale muta radicalmente il volto del Paese e che si esprime attraverso storiche e durature conquiste: la nascita della Repubblica, il voto alle donne, il varo della Costituzione.
Beneficiari dell'intervento	Unione Nazionale per la Lotta contro l'Analfabetismo.
Spesa complessiva nel 2019	31.200,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Bilancio Stato MEF Cap. 2098 Bilancio PCM Cap 215 pg 30, in conto residui 2018

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** 2019

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

■ Altro, specificare:

Associazione: Unione Nazionale Lotta contro Analfabetismo

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

Il dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

2. Ministero dell'economia e delle finanze

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi (DAG), Avvocatura dello Stato e Guardia di Finanza (GDF).

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2019:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	**Asilo nido**	SI *(DAG - GDF)*
I.3.2	**Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca**	SI *(DAG - GDF)*
I.3.3	**Telelavoro**	NO *(DAG)*
I.3.4	**Voucher di conciliazione**	SI *(DAG)*
I.3.5	**Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017**	SI *(DAG - Avvocatura)*
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	SI *(DAG)*

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido** ([1])*(DAG)*	1234/01	Euro 149.324,93 (impegni)			
I.4.1	**Asilo nido** *(Guardia di finanza)*	4230/08	€ 9.000,00			Il servizio, a gestione diretta è inserito all'interno di un

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

						Organismo di Protezione Sociale
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola ([2])***(DAG)*	1234/02	Euro 29.184,53 (impegni)			
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola** *(Guardia di finanza)*	4203/09	€ 33.560			Il servizio (affidato in concessione a terzi) è inserito all'interno di un Organismo di Protezione Sociale
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola** Progetti ricreativi giovani *(GDF)*: -"E … STATE CON LA GUARDIA DI FINANZA", presso la Scuola Nautica della Guardia di Finanza di Gaeta; -"ESTATE DOLO … MITICA" presso la Scuola Alpina della Guardia di Finanza di Predazzo; -"INVERNO DOLO … MITICO" presso la Scuola Alpina della Guardia di Finanza di Predazzo	4203/09 *(GDF)*	€. 68.865,31 *(GDF)*			Iniziative a carattere ricreativo e formativo, promosse a livello centrale, destinate ai figli/orfani di appartenenti al Corpo di età compresa tra i dieci e i diciassette anni
I.4.3	**Telelavoro**					
I.4.4	**Voucher di conciliazione**	1234/02 *(DAG)*	Euro 6.900,00 *(DAG)*			
I.4.5	**Lavoro agile**					
	Flessibilità oraria					

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.4.6	**integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**					
I.4.7	**Altro, Servizio Mini*Midi*MEF ([3])**	1234/02 *(DAG)*	Euro 42.464,41 (impegni) *(DAG)*			

([1]) In merito al punto I.4.1 il DAG precisa che la spesa relativa al periodo gennaio-dicembre 2019;

([2]) In merito al punto I.4.2, il DAG rappresenta che nell'anno 2017 la spesa era relativa ad una fase sperimentale del servizio doposcuola non attivata nel 2018 e nel 2019. La spesa inserita è riferita al centro estivo;

([3]) In merito al punto I.4.7 il DAG si riferisce al servizio interno di Mini*Midi*Mef.

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2019:

I.5.1	**Asilo nido**	*Dipartimento dell'Amministrazione Generale* Nell'ambito delle iniziative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro previste dal Piano Triennale delle Azioni Positive 2017/2019, questa Amministrazione ha avviato, a partire da settembre dell'anno educativo 2018/2019, un nuovo servizio di asilo nido denominato "Super*Mini*Mef". Il servizio è offerto in locali appositamente adibiti siti nel Palazzo delle Finanze, in via XX settembre, 97. In particolare, il **Super*Mini*Mef** rappresenta un servizio educativo che concorre alla crescita dei bambini, collaborando con le famiglie nei compiti di educazione e cura con la finalità di garantire il benessere psico-fisico dei bimbi e di favorire lo sviluppo delle loro potenzialità affettive, cognitive, relazionali e sociali, nel rispetto dell'identità individuale e culturale di ciascuno. Il Super*Mini*Mef può accogliere 57 bimbi di età compresa tra i 3 e 36 mesi ed è organizzato in sezioni come di seguito specificato: Piccoli (3 - 12 mesi);Medi (12 - 24 mesi);Grandi (24 – 36 mesi). L'accesso al nido è destinato ai bambini, figli ovvero nipoti del personale MEF, altresì ai figli del personale di altre Amministrazioni convenzionate (Banca d'Italia e la Camera dei Deputati ad oggi) - in aderenza con quanto disposto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124. Per la fruizione del servizio è previsto il pagamento di una retta in ragione del turno orario prescelto. L'Amministrazione contribuisce pro quota al pagamento della suddetta retta in maniera differenziata in ragione del valore dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente del nucleo familiare (ISEE) del dipendente. A settembre 2019 risultavano iscritti 38 bambini, per l'anno educativo

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

		2019/2020. *Guardia di finanza* Il servizio si rivolge ai figli dei militari di età compresa tra 3 e 36 mesi ed è erogato alla sede del Quartier Generale della Guardia di Finanza di Roma.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	*Dipartimento dell'Amministrazione Generale* L'Amministrazione, inoltre, ha continuato anche nel 2019 a garantire l'offerta del **Mini*Midi*Mef,** con un servizio esterno (centro estivo) presso un centro sportivo-ricreativo, comprensivo di servizio navetta che effettua il pick-up presso le sedi principali del MEF. In particolare, il servizio, rivolto ai figli dei dipendenti di età compresa tra i cinque e i quattordici anni, effettuato nel mese di luglio, dal lunedì al venerdì (dalle 9,30 alle 16,00) per un massimo di 42 utenti. *Guardia di finanza* Iniziativa rivolta ai figli degli appartenenti di età compresa tra 4 e 16 anni (anche con disabilità la cui quota di partecipazione nel 2019 ha trovato copertura finanziaria con fondi del capitolo 4203/9), avviata, in concomitanza con la chiusura delle scuole, presso le sedi del Centro Logistico della Guardia di finanza di Roma (Villa Spada) e del Lido del Finanziere di Castel Fusano (Ostia). Progetto giovani: Iniziativa promossa a livello centrale con finalità ricreativo/formativa destinata ai figli e orfani di militari del Corpo, articolata in tre diverse attività presso i Reparti di istruzione del Corpo.
I.5.3	**Telelavoro**	*Dipartimento dell'Amministrazione Generale* Non attivato.
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	*Dipartimento dell'Amministrazione Generale* A partire dal 2013 l'Amministrazione provvede all'assegnazione dei cd.voucher sociali, ossia di contributi (che vanno da un minimo di 300,00 euro fino ad un massimo di 800,00) 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. Si è ritenuto opportuno promuovere l'iniziativa anche nel 2019, con un impegno pari ad euro 10.000,00 a valere sul capitolo 1234/2, utilizzati per le n. 10 istanze pervenute.
I.5.5	**Lavoro agile**	*Dipartimento dell'Amministrazione Generale* Anche nell'annualità 2019 il Ministero ha promosso il lavoro agile quale nuova modalità di organizzazione spazio-temporale del lavoro. Il "Lavoro agile" è stato introdotto a partire dal luglio 2017 mediante avvio di un progetto pilota "BE MEF, BE SMART", che ha visto il coinvolgimento di un

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

		iniziale contingente di circa 200 unità, successivamente ampliato nel 2018 fino a 357 unità. Al fine di verificare gli effetti del lavoro agile, l'Amministrazione nel 2019 ha condotto un monitoraggio, somministrando al personale in modalità agile nonché ai dirigenti con personale in modalità agile questionari specificatamente predisposti. Alla luce dell'attività di monitoraggio compiuta, l'Amministrazione ha ritenuto opportuno implementare il lavoro agile nelle Strutture Centrali e Periferiche, adottando (maggio 2019) la nuova documentazione di *policy* interna che, in continuità con quella precedente, ne ha perfezionato degli aspetti significativi, con significativo ampliamento del contingente da coinvolgere fino a 800 unità.
I.5.6	**Flessibilità oraria** **integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	*Dipartimento dell'Amministrazione Generale* Questa Amministrazione ha adottato nel 2017 la Determina sull'orario di lavoro degli Uffici Centrali del MEF, modificando e creando nuovi profili orari per adeguare il sistema di rilevazione presenze alle nuove necessità in termini di: orario ordinario, flessibilità (entrata, uscita e pausa pranzo), regole di attribuzione dei buoni pasto. È stata incrementata di 30 minuti la fascia di flessibilità in entrata nonché quella fruibile in pausa pranzo. È stato, inoltre, introdotto un nuovo orario di lavoro che prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa articolata in 4 giorni di 7 ore e 30 minuti e un giorno di 6 ore. Le attività di adeguamento sono proseguite nel corso del 2019 anche per numerose sedi decentrate (UCB e Uffici Territoriali).
1.5.7	**Mini*Midi*MEF**	*Dipartimento dell'Amministrazione Generale* L'Amministrazione, ha continuato anche nel 2019 a garantire l'offerta del **Mini*Midi*Mef,** servizio ricreativo, d'intrattenimento, formativo e di custodia dei figli dei dipendenti di età compresa tra i quattro e i tredici anni effettuato nei periodi di chiusura delle scuole (salvo il mese di agosto). In particolare, il servizio è svolto dal lunedì al venerdì ed articolato in due turni giornalieri (8:30-13:30 e 14:00-18:00) presso la sede di Via XX Settembre (servizio interno), nei mesi di giugno, luglio e settembre e ospita un massimo di 40 utenti per turno.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2017-2019:

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	0	0	11 (1)	10 (2)	18 (3)	17 (4)
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti (5)**	27	11	21	8	22	8
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**						
I.6.4	**Voucher di conciliazione**	7	3	4	3	5	5
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**						
I.6.6	**Altro: numero di dipendenti coinvolti (6) – Lavoro agile**	130	88	235	145	468	239
I.6.7	**Altro: numero di dipendenti coinvolti (7) - Mini*Midi*Mef**	90	46	77	38	84	43

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Note e fonte del dato:

([1]) di cui 7 MEF 3 Banca Italia 1 Altro

([2]) di cui 6 MEF 3 Banca d'Italia 1 altro

([3]) di cui9 MEF 4 Banca Italia 5 Altro

([4]) di cui 5 MEF 10 Banca Italia 2 Altro

([5]) per **Centri estivi o dopo scuola** si fa presente che alcuni utenti (=dipendenti) hanno usufruito del servizio per più figli.

([6]) i dati si riferiscono alla rilevazione del personale ammesso allo svolgimento del lavoro agile nel corso del 2019

([7]) il dato si riferisce al **Mini*Midi*Mef**, servizio interno per il quale alcuni utenti (=dipendenti) hanno usufruito del servizio per più figli nella stessa giornata di apertura del servizio.

Asilo nido: si fa riferimento agli elenchi degli iscritti relativi al mese di settembre 2019.

Fonti: banca-dati locale e documentazione.

Guardia di finanza

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	4	7	4	12	6	11
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**	1	204	3	335	6	106
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.6.4	**Voucher di conciliazione**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

Note e fonte del dato:

Applicativi informatici in uso al Corpo.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

Dipartimento dell'Amministrazione Generale, Guardia di finanza

☐ **Sì** ■ **No**

L'Avvocatura dello Stato non fornisce tale informazione.

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	5629	4604	5458	4510	5417	4456
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	696	184	651	177	603	158
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	628	653	564	595	478	516
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	36	6	93	22	67	19

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SIAP/SPRING banca dati del personale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Avvocatura dello Stato

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	555	560	550	554	565	570
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time**			3	1	3	1
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	48	35	49	36	65	39
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time**			1		3	1

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SISTEMA DI RILEVAZIONE PRESENZE DIAPASON E DOCUMENTI CARTACEI

I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri *le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento* (ad esempio, per il 2019 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2017 e nel 2018):

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

		Anno di riferimento		
		2017	2018	2019
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	84	73	96
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	12	8	2

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SIAP/SPRING banca dati del personale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Avvocatura dello Stato

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	3	4	2
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**			

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SISTEMA DI RILEVAZIONE PRESENZE DIAPASON E DOCUMENTI CARTACEI

Lavoro agile

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2019:

A gennaio del 2019, al fine di permettere un più approfondito e ampio monitoraggio finale del lavoro agile, con determina prot. n. 9416 del 30 gennaio 2019, è stata prorogata la sperimentazione per il solo personale già ammesso al lavoro agile fino al 30 giugno 2019.

Nel febbraio 2019 è stata realizzata un'attività di monitoraggio somministrando al personale in modalità agile e ai dirigenti responsabili di personale in modalità agile questionari all'uopo predisposti che hanno confermato i risultati positivi della sperimentazione già rilevati nel febbraio 2018, sia con riferimento agli effetti sulle persone coinvolte sia per l'Amministrazione. Si è ritenuto, pertanto, di procedere con una più ampia sperimentazione, predisponendo una nuova documentazione di policy interna (Regolamento per l'adozione del lavoro agile prot. n. 49857 del 6 maggio 2019 e Determina annuale per la definizione del contingente e delle attività esercitabili in modalità agile prot. n. 57049 del 17 maggio 2019) che, in continuità con quella precedente, ne ha perfezionato alcuni aspetti significativi, ampliando ulteriormente il contingente da coinvolgere fino a 800 unità. L'ampliamento del contingente ha riguardato non soltanto le sedi centrali, ma anche le sedi territoriali del Ministero (Ragionerie territoriali dello Stato e Commissioni tributarie).

In linea con quanto previsto dal Regolamento del 6 maggio 2019, al fine di garantire una più ampia applicazione del lavoro agile presso il MEF, rafforzando e definendo specifiche funzioni ed Organi, con determine del Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi prot. n. 59617 del 23 maggio 2019 e prot. n. 106647 del 24 settembr 2019, sono stati individuati i Referenti dipartimentali e costituiti appositi "Organismi di supporto per il Lavoro Agile"; nello specifico è stata nominata la Commissione per l'adozione del Lavoro Agile e costituita la Segreteria Tecnica di supporto. Si precisa che, nell'individuazione dei componenti, è stata garantita la rappresentanza di tutti i Dipartimenti.

Gli Organi di supporto sopra menzionati, in particolare i componenti della Segreteria tecnica,

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

hanno garantito un concreto e costante supporto volto, fra l'altro, a fornire chiarimenti ai dubbi e questioni manifestati dal personale e/o dalle Strutture, per il tramite della casella di posta elettronica segreterialavoroagile@mef.gov.it, creata specificatamente per una migliore gestione della nuova misura organizzativa. Alla luce delle segnalazioni e quesiti posti è stata curata anche l'elaborazione di risposte a domande frequenti (FAQ), in continuo aggiornamento.

L'Amministrazione, al fine di favorire l'implementazione del lavoro agile, sia in ragione delle specificità di alcune sedi sia di alcune attività svolte nell'ambito del Ministero, ha adottato in data 7 giugno 2019 un apposito Regolamento per disciplinare l'adozione del lavoro agile per il personale in servizio presso la sede distaccata di Latina (Ufficio VII della DSII – DAG) e per il personale dirigenziale dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica (S.I.Fi.P.).

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

■ lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

- n. 8 corsi erogati in aula, cui hanno partecipato complessivamente 550 dipendenti MEF, fruendo di n. 2 ore di formazione di base sulle modalità di svolgimento del lavoro agile.

- n. 6 corsi, erogati in aula, interamente dedicati al tema della sicurezza sui luoghi di lavoro in modalità agile, cui hanno partecipato complessivamente 365 smart workers MEF, fruendo di n. 3 ore di formazione ciascuno.

- Inoltre, tale ultima attività formativa è stata resa disponibile

per la fruizione del personale tramite il canale youtube, con una sintesi di un'ora e mezza destinata ai lavoratori agili MEF dislocati su tutto il territorio nazionale.

☐ interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

■ la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

Se sì, inserire il n. strumentazioni fornite (incluse eventuali postazioni proprie configurate):

707

☐ il riconoscimento del buono pasto

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per il 2020 le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo in conseguenza dell'emergenza COVID-19):

		Realizzato	Previsto	
		2019	2020	2021
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	800		

In considerazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid19, la normativa vigente, ed in particolare l'articolo 87 del decreto legge 17 marzo 2020 n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge il 24 aprile 2020, n. 27 (supplemento ordinario della G.U. n. 16 del 29 aprile u.s.), ha previsto che per il periodo dello stato di emergenza, il lavoro agile possa essere applicato a qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, costituendo la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni, le quali sono chiamate a limitare la presenza sul posto di lavoro esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e non altrimenti erogabili.

In tale contesto normativo, il Ministero dell'economia e delle finanze, nell'ambito delle misure di contenimento e prevenzione del diffondersi del virus Covid-19, ha adottato una nuova policy interna volta a regolamentare il lavoro agile quale modalità ordinaria del lavoro per il personale del Ministero, operante presso le Strutture centrali e territoriali site su tutto il territorio nazionale, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. La presenza negli uffici è, pertanto, limitata al personale necessario ad assicurare esclusivamente le attività indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza nella sede di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza, come individuate con determina dei vertici amministrativi di ciascun Dipartimento (Cfr. Art. 1 Regolamento interno prot.n. 30907 del 20 marzo 2020).

L'emergenza epidemiologica ha comportato un netto aumento del personale in lavoro agile passando dal 7% circa del personale (dato a Gennaio 2019) al 87% (dato a Maggio 2020).

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2019:

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	39	40
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	591	247
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	52,9	54,2
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita- lavoro	71,4%	28,6%

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.13.5	**Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)**	61,4%	38,6%
I.13.6	**Dirigenti: numero di istanze accolte**	34	38
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	434	201

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

I dati si riferiscono alle istanze di lavoro agile pervenute e accolte nel corso del 2019 la fonte è la banca-dati locale alla data del 31/12/2019 e documentazione

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

Nel febbraio 2019 è stata realizzata una attività di monitoraggio periodica (con periodicità annuale), i cui esiti sono stati analizzati in una Relazione consuntiva pubblicata sulla Intranet nell'aprile 2019, somministrando al personale in modalità agile un questionario, all'uopo predisposto, che ha confermato i risultati positivi della sperimentazione già rilevati nel febbraio 2018, sia con riferimento agli effetti sulle persone coinvolte sia per l'Amministrazione. L'analisi condotta è stata svolta sia su dati oggettivi che su dati soggettivi. Nel primo gruppo rientravano i dati ricavati dai sistemi di gestione del personale. Nel secondo gruppo rientravano le esperienze e le valutazioni del personale coinvolto nella sperimentazione della prestazione lavorativa in modalità agile.

Dai dati soggettivi si è rilevato che più della metà del campione ha dichiarato una intensità lavorativa aumentata o leggermente aumentata nelle giornate in modalità agile, che più della metà del campione ha dichiarato di aver lavorato più del solito nelle giornate in modalità agile e che lavorare in modalità agile ha influito positivamente sulla capacità di raggiungere gli obiettivi e sulla capacità di prendere iniziative e proporre soluzioni.

Nel complesso si è registrata una elevata soddisfazione dovuta principalmente ad una maggiore concentrazione e ad una maggiore intensità dell'attività lavorativa, una maggiore soddisfazione personale in termini di autonomia nello svolgimento dell'attività e in ragione della fiducia riposta oltre ad un generale miglioramento nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sostanziati in un clima familiare più favorevole, in una maggiore flessibilità nell'organizzazione e gestione degli impegni personali e nel maggior tempo disponibile per la famiglia.

Il campione di monitoraggio non ha evidenziato particolari criticità e ha ritenuto il lavoro agile una modalità di lavoro nel complesso positiva.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.), il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

L'attività di monitoraggio effettuata nel febbraio 2019, di cui al punto I.14, ha previsto la somministrazione ai dirigenti responsabili di personale in modalità agile di un questionario all'uopo predisposto.

L'analisi delle risposte fornite dai dirigenti (di prima e di seconda fascia), responsabili di personale che espletava l'attività lavorativa in modalità agile, ha evidenziato che più di un terzo del campione ha dichiarato una intensità lavorativa aumentata o leggermente aumentata da parte del personale nelle giornate in modalità agile, che il lavoro in modalità agile ha comportato un incremento della motivazione del personale, una maggiore responsabilizzazione e autonomia organizzativa in ragione della fiducia riposta ed una maggiore disponibilità da parte del personale coinvolto e che l'introduzione del lavoro agile ha, inoltre, influito positivamente nei rapporti tra dirigente e dipendenti.

I dati ricavati dai questionari somministrati ai dirigenti responsabili, raffrontati con i dati oggettivi riscontrati, hanno evidenziato, inoltre, un incremento dell'intensità lavorativa e del benessere organizzativo.

Sono state segnalate, inoltre, alcune difficoltà di interlocuzione con il personale in modalità agile ed il fatto che alcune attività non siano ancora state dematerializzate. Pur a fronte di tali criticità, circa l'80% dei dirigenti responsabili hanno dichiarato che il personale coinvolto ha risposto tempestivamente ed ha sempre rispettato le scadenze previste.

I dirigenti responsabili hanno valutato il lavoro agile una modalità di lavoro complessivamente positiva per l'Amministrazione e l'esperienza soddisfacente o molto soddisfacente, dichiarandosi, per oltre il 78%, favorevoli alla prosecuzione di tale misura organizzativa.

Avvocatura dello Stato

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2019:

sottoscrizione di protocollo d'intesa con le OO.SS. il 24 luglio 2019 per l'avvio di un progetto di lavoro agile ex artt. 18 e segg. Legge 2 maggio 2017, n. 81 – da svolgersi presso l'Avvocatura Generale dello Stato per un contingente limitato di dipendenti e con cadenza SW bisettimanale. L' avvio sperimentale era stato previsto entro il primo trimestre del 2020

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

☐ lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:	

☐ interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

■ la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

Se sì, inserire il n. strumentazioni fornite (incluse eventuali postazioni proprie configurate):	26

☐ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per il 2020 le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo in conseguenza dell'emergenza COVID-19):

		Realizzato	Previsto	
		2019	2020	2021
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)		26	

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2019:

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute		
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	18	8
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	54	55
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita- lavoro	100	100
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)		
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte		

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	15	8

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

DOCUMENTAZIONE CARTACEA E PROSPETTI DI ARCHIVIO INFORMATICO

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

Il Dipartimento non fornisce tale informazione

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.), il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

Il Dipartimento non fornisce tale informazione

Guardia di finanza

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2019:

La disciplina del "lavoro agile" in linea generale non trova, di per sé, diretta applicazione nei confronti delle Forze Armate e di Polizia essendo il personale del Comparto Sicurezza-Difesa sottoposto al regime di diritto pubblico ex art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001. In ragione di ciò, i contenuti del rapporto di pubblico impiego sono oggetto di una riserva di legge, prevista dall'art. 2 della L. n. 216/1992, e risultano disciplinati secondo le procedure di cui al D.Lgs. n. 195/1995.

Il dipartimento non fornisce ulteriori informazioni

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Congedo di maternità e paternità

I.16. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	4091	5217	5592
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	0	4	5

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SIAP/SPRING banca dati del personale

Avvocatura dello Stato

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	278	474	357
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**			

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

CARTACEO E PROSPETTI INFORMATICI DI ARCHIVIO

Guardia di finanza

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	35.893	38.342	36094
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	810	612	381

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Applicativi informatici in uso al Corpo.

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	228	109	220	123	216	116
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	5140	1595	5082	1991	4377	1618

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SIAP/SPRING banca dati del personale

Avvocatura dello Stato

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	15	7	18	6	14	4
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	575	111	297	250	449	133

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SISTEMA DI RILEVAZIONE PRESENZE DIAPASON E DOCUMENTI CARTACEI

Guardia di finanza

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	301	4.938	319	4.343	352	3.748
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	6.293	73.210	6.372	53.228	5.903	35.357

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SISTEMA DI RILEVAZIONE PRESENZE DIAPASON E DOCUMENTI CARTACEI

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

I.18. Con riferimento al 2019, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

Questa Amministrazione ha avviato da novembre 2019 un progetto sperimentale di azioni di accompagnamento rivolte al personale con figli minori di tre anni o prossimo al congedo di maternità o paternità (ad oggi stimato in circa 200 unità, al netto dei neo assunti).Tale iniziativa, ricompresa nell'ambito dei progetti inerenti il benessere organizzativo, si prefigge di offrire un servizio di supporto alla genitorialità attraverso percorsi individuali inclusivi e motivazionali e di accompagnamento nel reinserimento lavorativo. In particolare, il servizio si propone di valorizzare l'esperienza della maternità e della paternità come occasione di crescita e consapevolezza, permettendo di riconoscere quelle abilità che si attivano istintivamente all'interno dell'esperienza genitoriale e consentendone il trasferimento con efficacia

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

nel proprio contesto lavorativo.

Il servizio offerto consente a partire dal 2020: l'accesso ad una piattaforma on line dedicata, denominata CHILD, disponibile per un anno dal momento dell'iscrizione; la fruizione di contenuti finalizzati all'acquisizione e sviluppo di competenze relazionali, gestionali-organizzative, di innovazione e di risoluzione dei problemi, secondo modalità interattive (testi, video, ecc.); funzioni on line di monitoraggio in itinere congiuntamente allo studio di progetti di accompagnamento al rientro nel luogo di lavoro; seminari on line di approfondimento.

Unitamente all'accesso alla piattaforma per i neogenitori (CHILD), dal 2020, sarà disponibile anche l'accesso ad una analoga piattaforma denominata "CARE", destinata ai dipendenti con carichi di cura nei confronti di genitori o parenti anziani (stimati in circa 2000 unità, considerando i soli titolari di agevolazioni ex L. 104). Attraverso il metodo del Life Based Learning, l'accesso alla piattaforma "CARE" promette di trasformare l'esperienza di cura verso un genitore o un figlio fragile in palestre di competenze soft, mettendo in luce il potenziale di sviluppo personale di questa esperienza e utilizzandola come una palestra di competenze utili anche sul lavoro.

Avvocatura dello Stato

I.18. Con riferimento al 2019, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento

☐ **Sì** ■ **No**

Guardia di finanza

I.18. Con riferimento al 2019, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

L'aggiornamento professionale, nelle casistiche sopra richiamate e, più in generale, per tutto il personale, rappresenta un concetto chiave cui il Corpo riserva particolare impegno, divenendo preminente per l'Istituzione il modello di "formazione continua", basato sui valori cardine quali la specializzazione, l'aggiornamento costante, la capacità di approfondimento, la tecnologia e la modernità di approccio.

Nel caso di specie, oltre alla tradizionale forma di reinserimento posta in essere attraverso il cd. *training on the job* (affiancamento ai colleghi più esperti), l'Amministrazione, a cadenza annuale, programma l'offerta formativa nei vari settori economico-giuridici di interesse attraverso l'adozione di uno specifico *piano di formazione* che prevede lo svolgimento di numerosi corsi "di aggiornamento" e "informativi", fruibili durante il corso dell'anno sia in aula sia in modalità *e-*

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

learning da parte dei militari all'uopo individuati.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.20.1	**Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato**	Direzione del Personale – DAG, Ufficio I
I.20.2	**Referente e contatti dell'ufficio o struttura**	Direttore del personale DP

I.21. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	**Uomini**
I.21.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi rilevanti**	115	88
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi rilevanti**	175	66
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi rilevanti**	136	74

Indicare la fonte del dato:

Banca dati Ufficio Formazione MEF (Uff. X DP DAG)

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	**Capitolo/ piano gestionale**	**Spesa del capitolo/ piano gestionale finalizzata all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro (specificare)**
I.22.1	Benessere lavorativo					SNA
I.22.2	Cybersicurezza, informazione e diffamazione in rete					SNA
I.22.3	Diversity management differenze di genere nella Pubblica Amministrazio ne					SNA
I.22.4	Etica e comportamenti nella PA					SNA
I.22.5	Gestione persone e processi					SNA
I.22.6	Il bilancio di genere					SNA
I.22.7	Il CUG da adempimento a investimento					SNA
I.22.8	Smart working					SNA
I.22.9	Violenza di Genere					DOCENTE INTERNO

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Avvocatura dello Stato

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

Il dipartimento non fornisce tale informazione

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Il dipartimento non fornisce tale informazione

I.21. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.21.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi rilevanti**	0	0
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi rilevanti**	2	0
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi rilevanti**	0	0

Indicare la fonte del dato:

Rilevazione interna

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	**Capitolo/ piano gestionale**	**Spesa del capitolo/ piano gestionale finalizzata all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro (specificare)**
I.22.1	Partecipazione ad iniziative formative della Scuola Nazionale dell'Amministrazi					Bilancio Scuola Nazionale dell'Amm.ne

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	one					

Guardia di finanza

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

☐ **Sì** ■ **No**

Il dipartimento non fornisce ulteriori informazioni

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

I.23. E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2019?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

http://www.mef.gov.it/documenti-allegati/2018/PTAP_2017_2019.pdf

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Si, il bilancio di genere è richiamato e allegato al Piano triennale delle azioni positive 2017-2019.

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2019:

Sono state realizzate: Asilo nido, Centri estivi o doposcuola, Voucher di conciliazione, Lavoro agile, Mini*Midi*Mef

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

Il dipartimento non fornisce tale informazione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Azioni di sensibilizzazione del personale riguardo alla violenza di genere

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

I.24. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha organizzato particolari iniziative o eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Con riferimento alle iniziative per sviluppare il senso di appartenenza e l'inclusività del personale, in linea con il PTAP 2017-2019, questa Amministrazione, ha inaugurato dal mese di marzo 2019 una nuova iniziativa denominata "Il MEF per le persone", consistente in un ciclo di incontri rivolti al personale del Ministero, per offrire punti di vista qualificati su temi di benessere organizzativo e di benessere personale e familiare: momenti di riflessione comune sulle politiche di conciliazione vita-lavoro del personale. Le tematiche oggetto degli incontri sono state individuate alla luce dell'interesse manifestato dal personale e rilevato dall'Amministrazione mediante somministrazione di una Survey interna. In particolare, si segnalano gli incontri dedicati alle discriminazioni e alla violenza di genere.

Nel mese di giugno la Direzione del Personale, con il supporto della Direzione della Comunicazione Istituzionale, ha organizzato un evento dedicato al confronto relativo alle discriminazioni di genere dal titolo "Le relazioni di potere sui luoghi di lavoro - rischi reputazionali e strumenti di prevenzione". L'evento è stata l'occasione per trattare i temi delle molestie sui luoghi di lavoro, discriminazioni nel pubblico impiego, relazioni di potere, nonché il ruolo del Comitato Unico di Garanzia nella prevenzione delle discriminazioni.

Nel mese di novembre in cui si celebra la "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", la Direzione del Personale, con il supporto della Direzione della Comunicazione Istituzionale, ha organizzato un momento di riflessione sull'importanza dell'inclusione economica come strumento di prevenzione e reinserimento delle donne vittime di violenza.

L'incontro "Violenza di Genere: l'inclusione economica delle donne come strumento di prevenzione e reinserimento delle vittime", si è tenuto a Roma il 28 novembre, presso il palazzo delle Finanze di via XX Settembre. L'evento è stato trasmesso anche in streaming e per i colleghi non udenti è stata prevista la traduzione nella lingua dei segni.

I.25. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha mai indirizzato comunicazioni al proprio personale per sensibilizzare sul tema nell'ambito del luogo di lavoro?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

In considerazione del ciclo di incontri di cui sopra l'Amministrazione ha inviato ai singoli dipendenti comunicazioni volte a informare il Personale degli incontri in programma, sensibilizzando l'attenzione rispetto alle tematiche trattate.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.26. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la violenza di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.26.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi su violenza di genere**	15	2
I.26.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi su violenza di genere**	16	3
I.26.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi su violenza di genere**	15	3

Guardia di finanza

I.24. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha organizzato particolari iniziative o eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

In occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il personale del Corpo ha presenziato ai molteplici appuntamenti tenutisi in forma pubblica con le Autorità locali/associazioni di categoria su tutto il territorio nazionale, con interventi sul tema della violenza di genere.

I.25. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha mai indirizzato comunicazioni al proprio personale per sensibilizzare sul tema nell'ambito del luogo di lavoro?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

In virtù degli obiettivi perseguiti in merito al mantenimento della Sicurezza e dell'Ordine Pubblico del Paese, la Guardia di Finanza, contribuendo con le altre Forze di Polizia, è costantemente impegnata a reprimere e perseguire tutte quelle manifestazioni di violenza fondate sul genere.

Nelle varie forme di comunicazione rivolte al personale, il rispetto reciproco e il *team building* assurgono a valori fondamentali per il rafforzamento e il consolidamento dello spirito di Corpo e della coesione del personale militare sia femminile sia maschile, nella consapevolezza che la "diversità di genere" rappresenta un valore aggiunto ed è fonte di ricchezza per l'Amministrazione in ogni segmento della sua Missione istituzionale.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.26. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la violenza di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

Il dipartimento non fornisce tale informazione

Azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza di genere

Dipartimento dell'Amministrazione Generale

I.27. Con riferimento al 2019, l'amministrazione dispone di strumenti per identificare eventuali vittime di violenza di genere tra i membri del personale e fornire loro supporto (esempi: protocolli di azione, *contactpoint* interni, servizi di supporto psicologico, misure di sicurezza speciali per garantire protezione alla vittima, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

Guardia di finanza

I.27. Con riferimento al 2019, l'amministrazione dispone di strumenti per identificare eventuali vittime di violenza di genere tra i membri del personale e fornire loro supporto (esempi: protocolli di azione, *contactpoint* interni, servizi di supporto psicologico, misure di sicurezza speciali per garantire protezione alla vittima, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

- Presso ogni Presidio Sanitario del Corpo è attivo il Servizio di Assistenza Psicologica accessibile a tutti i militari. Tale servizio è svolto da parte di professionisti convenzionati con l'Amministrazione in idonei locali, e nell'assoluto rispetto della privacy.
- Inoltre, il Servizio di Assistenza Spirituale, presente nell'organizzazione centrale e periferica dell'Amministrazione con la presenza dei Cappellani militari, è impegnato a promuovere la costante disponibilità al dialogo, anche attraverso l'ascolto delle situazioni di difficoltà personali e familiari manifestate dai militari.
- Infine, è posta particolare attenzione riguardo alle politiche incentrate sul benessere "psico-fisico" del personale dipendente, attraverso una responsabile azione di comando esercitata a ogni livello.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Azioni future per il contrasto alla violenza di genere

Guardia di finanza

I.28. Quali sono le iniziative che l'amministrazione intende portare avanti in futuro per rafforzare la propria azione di contrasto alla violenza di genere?

Illustrare brevemente:

Per il rafforzamento dell'azione di contrasto alla violenza di genere, è imprescindibile per l'Amministrazione insistere con la sua pervicace azione volta ad intensificare la proficua collaborazione tra il personale maschile e femminile in ogni settore: nell'ambito addestrativo e formativo, nell'esecuzione delle diversificate tipologie di servizi che il Corpo è chiamato a svolgere, nella realizzazione di progetti finalizzati a promuovere l'immagine del Corpo tra la collettività e quelli di educazione alla legalità, in ambito sportivo-agonistico e anche in quello ricreativo/associativo. Ciò, a conferma che nella Guardia di Finanza non esistono "ruoli di genere", ma ruoli che possono essere assolti, senza distinzioni, da donne e uomini che hanno deciso di dedicare la propria vita al servizio degli altri, per il raggiungimento del bene comune.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA'	***PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opporunità***	***PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES***	***PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere***	***PARTE C Interventi sensibili al genere***
REGIONERIA GENERALE DELLO STATO	*Sì*	*No*	*Sì*	*No*
GUARDIA DI FINANZA	*Sì*	*No*	*Sì*	*No*
DIPARTIMENTO DEL TESORO	*Sì*	*No*	*Sì*	*No*

Ragioneria generale dello Stato

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

Circolare del 16 aprile 2020, n. 7 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2019". http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2020/circolare_n_07_2020/

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Il dipartimento non segnala interventi.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	Convenzione RGS-INPS per l'attività di analisi e valutazione della spesa per la redazione del bilancio di genere.
Obiettivo dell'intervento	L'intervento contribuisce ad ampliare la base conoscitiva disponibile per analizzare e valutare come le politiche di bilancio agiscono su alcuni noti divari di genere. In particolare, la convenzione tra il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, è volta all'elaborazione di materiali di supporto alla redazione annuale del Bilancio di genere delle Parti tramite: • la costruzione di indicatori per il potenziamento degli strumenti di analisi, monitoraggio e valutazione della spesa da utilizzare ai fini del Bilancio di genere; • l'utilizzo per la redazione del Bilancio di genere dei risultati di alcuni dei lavori realizzati nell'ambito della Sezione speciale del programma "Visitinps Scholars" dedicata alla valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere Grazie alle attività svolte nell'ambito della convenzione sono stati elaborati, attraverso le basi dati amministrative dell'INPS, un insieme di indicatori per il monitoraggio di alcuni interventi statali di interesse per le politiche di genere come: - Numero beneficiari del congedo obbligatorio per padri; - Numero beneficiari del congedo facoltativo per padri; - Numero di beneficiari per maternità obbligatoria; - Numero dei congedi parentale nei primi dodici anni di vita del bambino; - Domande presentate e accolte per la fruizione del bonus infanzia - Contributo Asilo e voucher; - Numero delle domande accolte per la fruizione del "bonus asilo nido"; - Numero delle domande e importo dell'assegno di natalità; - Numero di imprese che usufruiscono delle agevolazioni per la conciliazione tra vita privata e vita professionale nella contrattazione di secondo livello, per dimensione dell'impresa e per settore di attività economica; - Tipologia di misure previste nei contratti di secondo livello delle imprese;

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	- Numero di lavoratrici che accedono alla misura "Opzione donna", distintamente per la gestione privata e la gestione pubblica; - Importo degli assegni erogati in favore di donne aderenti all' "Opzione donna"; - Numero di domande pervenute per il congedo per donne vittime di violenza. Sono state, inoltre, finanziate, borse di studio o indennità per progetti di ricerca svolti nell'ambito di una Sezione speciale dedicata alla valutazione dell'impatto delle politiche pubbliche sul genere dell'iniziativa "Visitinps Scholars" (https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=47212).
Beneficiari dell'intervento	Utenti interessati al bilancio di genere
Spesa complessiva nel 2019	€ 36.000,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 2645/2

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** **2022**

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

Il dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Guardia di finanza

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

- Circolare n. 7 del 16 aprile 2020 di RGS recante: "*Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al rendiconto generale dello Stato 2019*" (http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2020/07/Circolare-del-16-aprile-2020-n-7.pdf);
- Circolare n. 6 del 12 marzo 2020 di RGS recante: "*Rendiconto generale dell'esercizio finanziario 2019*", con la quale si ribadisce che anche con riferimento al conto di bilancio dell'esercizio 2019, le amministrazioni saranno chiamate a contribuire al bilancio di genere sperimentale *ex* art. 38-*septies* della legge 196 del 2009 (http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2020/06/circolare-del-12-marzo-2020-n-6.pdf);
- Piano triennale di azioni positive del MEF 2017-2019 (http://www.mef.gov.it/documenti-allegati/2018/PTAP_2017_2019.pdf), orientato a promuovere, in coerenza e in sinergia con gli obiettivi fissati e gli strumenti di programmazione strategica e finanziaria adottati dal Dicastero di riferimento (Piano della *performance* e Direttiva generale per l'azione amministrativa e di gestione), l'attuazione di misure innovative per l'equilibrio tra vita privata e lavoro, che concorrono a garantire un ambiente organizzativo improntato al benessere, di cui possa beneficiare il maggior numero di dipendenti, rimuovendo gli ostacoli alla piena parità tra uomini e donne.

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Il dipartimento non segnala interventi.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	Spese di adeguamento infrastrutturale delle Caserma ospitante la Scuola Ispettori e Sovrintendenti del Corpo.
Obiettivo dell'intervento	Adeguamento infrastrutturale delle camerate e dei servizi igienici
Beneficiari dell'intervento	Personale militare sia femminile sia maschile.
Spesa complessiva nel 2019	€ 8.000,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	4230/14

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** 2019

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

■ Altro, specificare:

Operatori di mercato terzi all'Amministrazione selezionati in seguito allo svolgimento di gara ad evidenza pubblica.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

L'intervento rientra nell'ambito della realizzazione di una serie di programmi infrastrutturali avviati dal Corpo finalizzati a sostenere l'opera di potenziamento e di adeguamento delle infrastrutture operative e alloggiative alle rinnovate esigenze dei Reparti, dettate dall'evoluzione del contesto socio-culturale (come ad es. gli arruolamenti del personale militare femminile), nonché dalla specializzazione e dall'ampliamento dei compiti istituzionali demandati alla Guardia di Finanza, favorendo al contempo l'adozione di nuovi dispositivi e tecnologie ecocompatibili, nel rispetto della normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO B.2 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	Spese di adeguamento infrastrutturale della Caserma ospitante il Comando Generale del Corpo.
Obiettivo dell'intervento	Rifacimento dei servizi igienici e ampliamento, in particolare, di quelli riservati al personale militare femminile
Beneficiari dell'intervento	Personale militare sia femminile sia maschile.
Spesa complessiva nel 2019	€ 198.800,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	7825/01

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

■ **a decorrere** ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

■ Altro, specificare:

Operatori di mercato terzi all'Amministrazione selezionati dal Provveditorato, quale Stazione Appaltante per la Guardia di Finanza.

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

■ **Sì** ☐ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se sì, illustrare brevemente:

L'intervento rientra nell'ambito della realizzazione di una serie di programmi infrastrutturali avviati dal Corpo finalizzati a sostenere l'opera di potenziamento e di adeguamento delle infrastrutture operative e alloggiative alle rinnovate esigenze dei Reparti, dettate dall'evoluzione del contesto socio-culturale (come ad es. gli arruolamenti del personale militare femminile), nonché dalla specializzazione e dall'ampliamento dei compiti istituzionali demandati alla Guardia di Finanza, favorendo al contempo l'adozione di nuovi dispositivi e tecnologie ecocompatibili, nel rispetto della normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

Il dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Dipartimento del tesoro

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Il dipartimento non segnala interventi.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	Collaborazione con Associazione Susan G.Komen Italia.
Obiettivo dell'intervento	Il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria e l'Associazione Susan G. Komen Italia, impegnata per la lotta ai tumori al seno, nel 2019 hanno sottoscritto un protocollo d'intesa per contribuire a superare le diseguaglianze legate al genere e favorire l'empowerment delle donne, per una piena e più consapevole partecipazione alla vita economica e sociale del Paese. In particolare nel 2019 è stata realizzata una tappa della Carovana della Prevenzione di Komen Italia offrendo la possibilità, attraverso i mezzi mobili dell'associazione, di accedere a screening mammografici gratuiti alle donne non ricomprese nelle iniziative di prevenzione per i tumori femminili del servizio sanitario regionale. che si è svolta a Sorrento il 18 marzo 2019. L'evento ha visto la distribuzione di un kit informativo congiunto sui temi della salute e della prevenzione dai rischi finanziari. Insieme a Komen, il Comitato ha inoltre partecipato alla ventesima edizione della Race for the cure, ed in particolare alle manifestazioni svolte nelle città di Pescara e Bologna, dal 20 al 22 settembre, e nelle

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	città di Matera e Brescia dal 27 al 29 settembre 2019. Durante questi eventi il Comitato per la programmazione e l'educazione finanziaria è stata presente con una sessione educativa all'interno dell'Area Conferenze delle diverse Race for the Cure e ha avuto occasione di distribuire materiale informativo sull'educazione finanziaria.
Beneficiari dell'intervento	Donne
Spesa complessiva nel 2019	€ 7.320,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 1407/1

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** **2019**

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

■ Altro, specificare:

Associazione S.Komen Italia.

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Il Comitato Edufin e Susan G. Komen Italia, consci dell'importanza del benessere fisico e della prevenzione in particolare, hanno valutato che allo stesso modo la serenità finanziaria si conquista innalzando le proprie conoscenze nel campo degli strumenti finanziari, assicurativi e previdenziali che tutelano, ad esempio, dagli imprevisti collegati alla salute.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2017**		**2018**		**2019**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Mammografie effettuate nel corso della Carovana Sorrento e consegna kit informativi					50	
Partecipazioni alle conferenze presso le 4 Race Komen e consegna materiale informativo					300	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO B.2 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	Iniziative di informazione destinate alle donne
Obiettivo dell'intervento	Nel corso del 2019 il Comitato ha realizzato, in collaborazione con alcuni dei principali periodici del settore, una serie di iniziative finalizzate ad avvicinare il pubblico femminile al mondo dell'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale, in linea con la Strategia nazionale per l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale. Sono stati infatti realizzati progetti editoriali, oltre che con la stampa generalista nazionale e locale, anche riviste per le donne al fine di aumentare la sensibilizzazione e l'approfondimento sui temi di finanza personale. Sono state presentate alcune semplici regole di comportamento da tenere a mente per gestire con maggiore serenità i propri risparmi e alcune conoscenze di base indispensabili per affrontare qualsiasi decisione finanziaria. Alle lettrici sono stati anche forniti consigli specifici su vari aspetti delle loro finanze personali. In particolare, sono stati affrontati i temi: di quali decisioni finanziarie sia opportuno prendere in coppia (come ad esempio il conto in comune), di come fare un check up delle proprie finanze (quali entrate e quali spese considerare per capire la propria capacità di risparmio), di come parlare di finanza in famiglia per insegnare ai figli come gestire il denaro nelle varie fasi della vita (dall'asilo, alle superiori fino al primo impiego), e infine di come e quando scegliere un consulente finanziario e come relazionarsi con esso. Ulteriore progetto editoriale è stato realizzato con la testata Oggi, inserto mensile Risparmio ed il web, che sebbene sia una rivista rivolta alle famiglie, è particolarmente seguita dal pubblico femminile. Entrambi i progetti hanno permesso al Comitato di fornire informazioni e suggerimenti utili per la gestione consapevole e responsabile delle proprie finanze.
Beneficiari dell'intervento	Donne
Spesa complessiva nel 2019	€ 49.044,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 1407/1

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** **2019**

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

■ Altro, specificare:

Mondadori Donna Moderna – RCS Oggi.

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Il Comitato, valutato il gender gap emerso dai dati disponibili in materia di educazione finanziaria, ha ritenuto opportuno sensibilizzare le donne attraverso le riviste maggiormente lette dal pubblico femminile in Italia.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Il dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

Il dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

3. Ministero dello sviluppo economico

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Direzione Generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio.

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2019:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	**Asilo nido**	SI
I.3.2	**Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca**	SI
I.3.3	**Telelavoro**	SI
I.3.4	**Voucher di conciliazione**	NO
I.3.5	**Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017**	SI
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	NO

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo/ piano gestionale (indicare quale)	Spesa del capitolo/ piano gestionale finalizzata all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	1376	12.288,08 (pagamenti)			
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**	1334/04	34.455,75 (pagamenti)			
I.4.3	**Telelavoro**	1335/37	81.800,00 (pagamenti)			
I.4.4	**Voucher di conciliazione**					
I.4.5	**Lavoro agile**					
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa**					

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	rispetto a quanto previso nel CCNL					

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2019:

I.5.1	**Asilo nido**	E' stata rinnovata la Convenzione con MIT ed INPS per l'utilizzo dei micronidi aziendali
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	Servizio di affidamento e custodia dei/delle figli/e nipoti di dipendenti Mise
I.5.3	**Telelavoro**	Atto organizzativo per l'accesso alle modalità flessibili della prestazione lavorativa: telelavoro domiciliare, decentrato e lavoro agile (in vigore dal 1° gennaio 2019).
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	
I.5.5	**Lavoro agile**	Atto organizzativo di cui al punto I.5.3
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2017-2019:

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**						
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**	30	18	25	16	21	15
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**	199	85	254	114	260	168
I.6.4	**Voucher di conciliazione**						
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**						

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Note e fonte del dato:

Le fonti:Time@work (sistema gestione presenze) e HR (banca dati). Il calcolo è stato effettuato nell'anno di riferimento 2019

I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

☐ **Sì** ■ **No**

Part-time

I.8.Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	912	1.136	989	1.217	1.024	1.182
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	67	29	89	36	77	33
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	51	45	50	38	48	35
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	3	1	2	1	2	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Le fonti:Time@work (sistema gestione presenze) e HR (banca dati). Il calcolo è stato effettuato nell'anno di riferimento 2019, considerando il personale MISE diviso tra uomini e donne ed i relativi part-time. Per i singoli gruppi si sono considerati i dipendenti con singoli figli fino a 12 anni nonché i dipendenti con più figli fino a 12 anni.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafeo sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2019 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2017 e nel 2018):

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	30	6	4
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	1	0	0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Le fonti:Time@work (sistema gestione presenze) e HR (banca dati). Il calcolo è stato effettuato nell'anno di riferimento 2019, considerando il personale MISE con orario part-time.

Lavoro agile

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

Congedo di maternità e paternità

I.16. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	1.067	322	279
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	17	26	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Le fonti:Time@work (sistema gestione presenze) e HR (banca dati). Il calcolo è stato effettuato nell'anno di riferimento 2019.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	10	5	6	3	24	16
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	402	39	210	11	364	104

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Le fonti:Time@work (sistema gestione presenze) e HR (banca dati). Il calcolo è stato effettuato nell'anno di riferimento 2019, considerando il personale MISE diviso tra uomini e donne.

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

I.23. E'stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2019?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

https://www.mise.gov.it/index.php/it/ministero/organismi/comitato-unico-di-garanzia/piano-triennale-azioni-poisitive

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Il Piano si propone di individuare possibili aree di interventi a favore di una piena realizzazione del principio delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della riconciliazione tra vita professionale e familiare , della prevenzione di ogni forma di discriminazione e di molestie fisiche, morali o psicologiche, nonché della gestione e risoluzione del conflitto nel contesto lavorativo.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2019:

L'amministrazione non fornisce tali informazioni

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

L'amministrazione non fornisce tali informazioni

Azioni di sensibilizzazione del personale riguardo alla violenza di genere

L'amministrazione non fornisce tali informazioni

Azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza di genere

L'amministrazione non fornisce tali informazioni

Azioni future per il contrasto alla violenza di genere

L'amministrazione non fornisce tali informazioni

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA'	***PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opporunità***	***PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES***	***PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere***	***PARTE C Interventi sensibili al genere***
DIREZIONE GENERALE PER GLI INCENTIVI ALLE IMPRESE (DGIAI)	*Sì*	*No*	*Sì*	*Sì*

Direzione Generale per gli incentivi alle imprese (DGIAI)

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

La direzione non segnala interventi.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	**LEGGE 25 febbraio 1992, n. 215. Azioni positive per l'imprenditoria femminile**.
Obiettivo dell'intervento	La Legge 215 del 1992 costituisce il fondamento degli interventi attuativi finalizzati alla promozione dell'uguaglianza sostanziale e delle pari opportunità nell'attività economica, principale incentivo alla realizzazione di azioni positive volte al conseguimento dello sviluppo dell'imprenditoria femminile. Il regolamento attuativo è il DPR n. 314 del 28 luglio 2000 "regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile".
Beneficiari dell'intervento	Imprese a prevalente partecipazione femminile. 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
Spesa complessiva nel 2019	Nessuna. L'ultimo bando, il VI, a valere su risorse finanziarie statali del 2004, risale all'anno 2006. Attualmente l'attività effettuata riguarda la definizione dei progetti residuali, principalmente la risoluzione delle problematiche emerse che non ne permettono la chiusura, il monitoraggio del rientro del piano di ammortamento, la valutazione o meno dell'accoglimento delle richieste di rimodulazione dei finanziamenti, l'avvio del procedimento amministrativo di revoca delle agevolazioni concesse/erogate, ed il pagamento dei compensi per l'attività di gestione agli Enti/Banche preposte. Le ultime erogazioni effettuate alle imprese risalgono all'anno 2016
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Inizialmente, le risorse stanziate a valere sul VI bando: Cap 7420 pg.30 Cap. 7480 pg 5 Attualmente si tratta di somme in perenzione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

La direzione non fornisce tale informazione.

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

■ Altro, specificare:

Per l'istruttoria delle domande ed altri adempimenti connessi alla gestione dei progetti ci si avvale dei seguenti Enti gestori: Artiginacassa S.p.A., Italease S.p.A., Europrogetti & Finanza S.p.A. in liquidazione, Irfis, MPS, Prominvestment S.p.A. in liquidazione, Unicredit S.p.A., Mediocredito Italiano S.p.A., MCC

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

La direzione non fornisce tale informazione.

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario::

Presso il Ministero dell'Industria era istituito il Comitato per l'imprenditoria femminile ai sensi dell'art. 10 L. 215/92, con compiti di indirizzo, programmazione, promozione di studio ricerca e informazione sull'imprenditorialità femminile. Il Ministero dell'Industria verificava lo stato di attuazione della misura, presentando una relazione annuale al Parlamento.

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

La direzione non fornisce tale informazione.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

II.C.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati e ai servizi erogati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli classificati in bilancio come "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 1	**DM 24 settembre 2014 "Smart&Start Italia"**
Programma di spesa di riferimento	A fronte dei costi sostenuti per la realizzazione dei piani di impresa, sono concesse alle imprese beneficiarie le seguenti agevolazioni: - un finanziamento agevolato, senza interessi, nella forma della sovvenzione rimborsabile, per un importo pari al 70% delle spese e/o costi ammissibili. Per le start-up innovative localizzate nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna, Sicilia, Molise e Abruzzo il finanziamento agevolato è restituito dall'impresa beneficiaria in misura parziale, per un ammontare pari all'80% dell'importo del finanziamento agevolato concesso. Nel caso di start-up innovative la cui compagine, alla data di presentazione della domanda di concessione delle agevolazioni, sia interamente costituita da giovani di età non superiore ai 35 anni e/o da donne, o preveda la presenza di almeno un esperto, in possesso di titolo di dottore di ricerca o equivalente da non più di 6 anni e impegnato stabilmente all'estero in attività di ricerca o didattica da almeno un triennio, l'importo del finanziamento agevolato è pari all'80% delle spese ammissibili; - servizi di tutoraggio tecnico-gestionale, limitatamente alle imprese costituite da non più di 12 mesi alla data di presentazione della domanda di agevolazione, finalizzati a trasferire a queste ultime competenze specialistiche negli ambiti tematici di maggiore interesse (corretta fruizione delle agevolazioni, accesso al mercato dei capitali, al marketing, all'organizzazione, all'innovazione). I servizi di tutoraggio tecnico-gestionale sono pari a € 15.000,00 per le imprese localizzate nelle regioni Basilicata, Campania, Calabria, Puglia, Sardegna, Sicilia, Molise e Abruzzo e pari a € 7.500,00 per le imprese localizzate nel restante territorio nazionale.
Obiettivo principale dell'intervento	La misura sostiene la nascita e la crescita delle start-up innovative in tutto il territorio nazionale e finanzia piani di impresa che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche: a) significativo contenuto tecnologico e innovativo; b) sviluppo di prodotti, servizi o soluzioni nel campo dell'economia

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	digitale; c) valorizzazione economica dei risultati del sistema della ricerca pubblica e privata.
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	L'intervento "Smart&Start Italia è considerato sensibile al genere, in quanto la normativa di riferimento, nel caso di start-up innovative la cui compagine, alla data di presentazione della domanda di concessione delle agevolazioni, sia interamente costituita da giovani di età non superiore ai 35 anni e/o donne, l'importo del finanziamento agevolato è pari all'80% delle spese ammissibili. Pertanto, in tal caso, l'agevolazione concessa è maggiore.
Beneficiari dell'intervento	Possono beneficiare delle agevolazioni: - le start-up innovative già costituite da non più di 60 mesi ed iscritte nell'apposita sezione speciale del Registro delle imprese, di piccola dimensione, con sede legale e operativa ubicata su tutto il territorio nazionale o in uno degli stati membri dell'Unione Europea o in Stati aderenti all'Accordo sullo Spazio Economico Europeo (SEE), purché abbiano una sede produttiva o una filiale in Italia. La disciplina di dettaglio è prevista all'articolo 25 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221 e successive modificazioni e integrazioni, introdotte anche dal decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito dalla legge 21 giugno 2017, n. 96; - - le persone fisiche che intendono costituire una start–up innovativa ivi compresi i cittadini stranieri in possesso del visto di ingresso in Italia per motivi di lavoro autonomo (c.d. visto start-up di cui all'articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 novembre 2013), purché la società sia costituita entro 30 giorni dalla comunicazione di ammissione alle agevolazioni da parte del Soggetto gestore; entro il medesimo termine, la società dovrà, altresì, inoltrare domanda di iscrizione al Registro delle imprese, sia nella sezione ordinaria, sia nella sezione speciale. L'effettiva iscrizione nella sezione speciale dovrà essere dimostrata alla data di richiesta della prima erogazione dell'agevolazione.
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	
Spesa complessiva nel 2019	

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

Sono stati evidenziati i dati statistici di seguito riportati.

Domande presentate

Ripartizione donne/uomini per fascia di età

Fascia età	Femminile	Maschile
under 36	22%	78%
36-50	19%	81%
oltre 50	16%	84%
Totale complessivo		

Ripartizione donne/uomini per scolarizzazione

Titolo di studio	Femminile	Maschile
Laurea	19%	81%
Licenza elementare/media	23%	77%
Licenza superiore	19%	81%
Master e Dottorato	19%	81%
Totale complessivo		

Ripartizione donne/uomini per condizione lavorativa

Condizione lavorativa	Femminile	Maschile
Disoccupati / neet	37%	63%
Lavoratori dipendenti	21%	79%
Lavoratori autonomi / Consulenti	19%	81%
Imprenditore	14%	86%
Ricercatore	22%	78%
Studente	33%	67%
Totale complessivo		

Domande ammesse

Ripartizione donne/uomini per fascia di età

Fascia età	Femminile	Maschile
under 36	17%	83%
36-50	15%	85%
oltre 50	14%	86%
Totale complessivo		

Ripartizione donne/uomini per scolarizzazione

Titolo di studio	Femminile	Maschile
Laurea	16%	84%
Licenza elementare/media	8%	92%
Licenza superiore	13%	87%
Master e Dottorato	16%	84%
Totale complessivo		

Ripartizione donne/uomini per condizione lavorativa

Condizione lavorativa	Femminile	Maschile
Disoccupati / neet	33%	67%
Lavoratori dipendenti	15%	85%
Lavoratori autonomi / Consulenti	18%	82%
Imprenditore	12%	88%
Ricercatore	20%	80%
Studente	30%	70%
Totale complessivo		

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Ripartizione totale Donne per fascia di età

Fascia età	Femminile
under 36	35%
36-50	45%
oltre 50	20%
Totale complessivo	**100%**

Ripartizione totale Donne per fascia di età

Fascia età	Femminile
under 36	31%
36-50	45%
oltre 50	24%
Totale complessivo	**100%**

Ripartizione totale Donne per scolarizzazione

Titolo di studio	Femminile
Laurea	52%
Licenza elementare/media	3%
Licenza superiore	27%
Master e Dottorato	17%
Totale complessivo	**100%**

Ripartizione totale Donne per scolarizzazione

Titolo di studio	Femminile
Laurea	59%
Licenza elementare/media	1%
Licenza superiore	18%
Master e Dottorato	21%
Totale complessivo	**100%**

Ripartizione totale Donne per condizione lavorativa

Condizione lavorativa	Femminile
Disoccupati / neet	11%
Lavoratori dipendenti	30%
Lavoratori autonomi / Consulenti	20%
Imprenditore	31%
Ricercatore	2%
Studente	5%
Totale complessivo	**100%**

Ripartizione totale Donne per condizione lavorativa

Condizione lavorativa	Femminile
Disoccupati / neet	7%
Lavoratori dipendenti	31%
Lavoratori autonomi / Consulenti	21%
Imprenditore	33%
Ricercatore	4%
Studente	4%
Totale complessivo	**100%**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 2	**Nuove imprese a tasso zero**
Programma di spesa di riferimento	Le agevolazioni sono concesse ai sensi e nei limiti del Regolamento *De Minimis* e assumono la forma di un finanziamento agevolato per gli investimenti, a un tasso pari a zero, della durata massima di otto anni e di importo non superiore al settantacinque per cento della spesa ammissibile. Il finanziamento agevolato è restituito dall'impresa beneficiaria, senza interessi, secondo un piano di ammortamento a rate semestrali costanti posticipate scadenti il 31 maggio e il 30 novembre di ogni anno, a decorrere dalla prima delle precitate date successiva a quella di erogazione dell'ultima quota a saldo del finanziamento concesso.

Obiettivo principale dell'intervento	Sono agevolabili le iniziative che prevedono programmi d'investimento non superiori a 1,5 milioni di euro relativi a:
	• produzione di beni nei settori dell'industria, dell'artigianato, della trasformazione dei prodotti agricoli;
	• fornitura di servizi, in qualsiasi settore;
	• commercio e turismo;
	• attività riconducibili anche a più settori di particolare rilevanza per lo sviluppo dell'imprenditorialità giovanile, riguardanti:
	  ○ la filiera turistico-culturale (intesa come attività finalizzate alla valorizzazione e alla fruizione del patrimonio culturale, ambientale e paesaggistico, nonché al miglioramento dei servizi);
	  ○ l'innovazione sociale (intesa come produzione di beni e fornitura di servizi che creano nuove relazioni sociali ovvero soddisfano nuovi bisogni sociali, anche attraverso soluzioni innovative).

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	L'intervento "Nuove imprese a tasso 0" è considerato sensibile al genere, in quanto la normativa di riferimento dà la possibilità di accesso alle agevolazioni alle imprese la cui compagine societaria è composta, per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione, da soggetti di età compresa tra i diciotto e i trentacinque anni ovvero da donne.
Beneficiari dell'intervento	Possono beneficiare delle agevolazioni le imprese: a) costituite in forma societaria, ivi incluse le società cooperative;

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	b) la cui compagine societaria è composta, per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione, da soggetti di età compresa tra i diciotto e i trentacinque anni ovvero da donne; c) costituite da non più di dodici mesi alla data di presentazione della domanda di agevolazione; d) di micro e piccola dimensione, secondo la classificazione contenuta nel regolamento GBER nonché nel decreto del Ministro delle attività produttive 18 aprile 2005.
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 7490 piano di gestione 1
Spesa complessiva nel 2019	

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

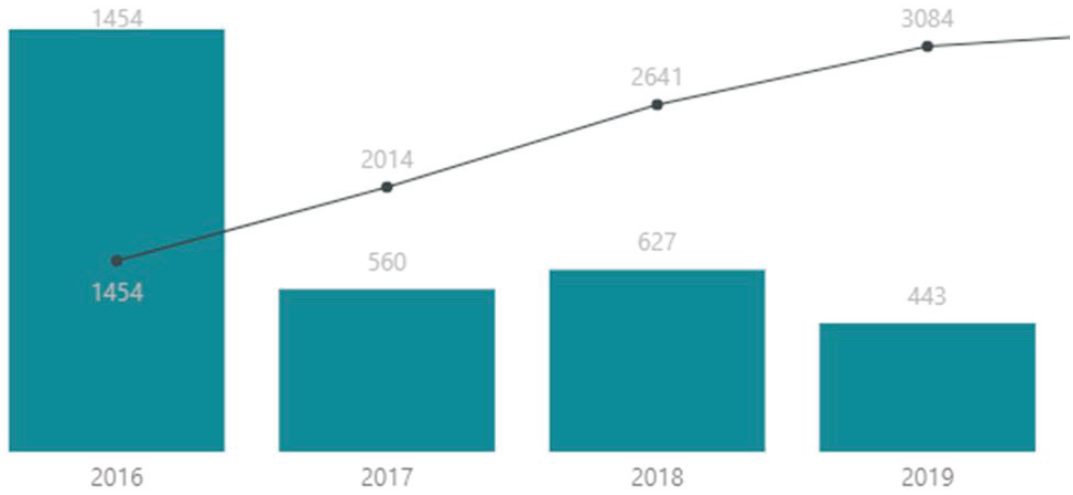
E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

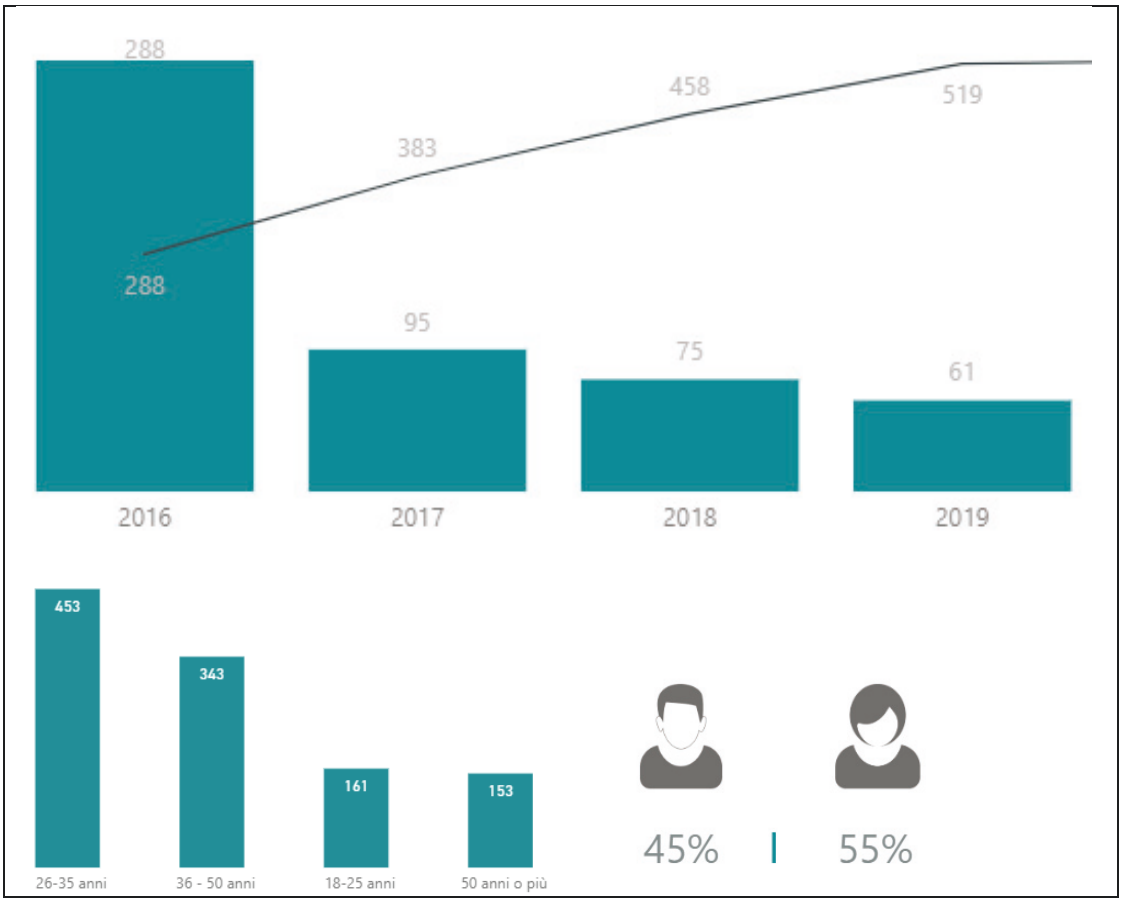
Di seguito i dati di attuazione al 31/12/2019

Domande presentate per settore e per anno



Domande ammesse per settore e per anno

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN



E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

4. Ministero del lavoro e delle politiche sociali

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Direzione Generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – UPD.

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2019:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	**Asilo nido**	SI
I.3.2	**Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca**	SI
I.3.3	**Telelavoro**	
I.3.4	**Voucher di conciliazione**	
I.3.5	**Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017**	SI
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Spesa del capitolo/ piano gestionale finalizzata all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**					Nessuna spesa
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**					Nessuna spesa
I.4.3	**Telelavoro**					
I.4.4	**Voucher di conciliazione**					
I.4.5	**Lavoro agile**					Nessuna

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

						spesa per la DG PIOB - UPD
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previso nel CCNL**					

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2019:

I.5.1	**Asilo nido**	La convenzione con l'asilo nido "I bambini del circo Massimo" è stata un'opportunità che il Ministero dell'Interno ha esteso anche alla nostra Amministrazione, agevolando i dipendenti che ne avrebbero usufruito con tariffe agevolate. Nonostante ciò nessuno dei nostri dipendenti ha aderito a tale convenzione.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	La convenzione con il centro sportivo "Vigor sporting center" è stata un'opportunità che il Ministero dell'Interno ha esteso anche alla nostra Amministrazione, agevolando i dipendenti che ne avrebbero usufruito con tariffe agevolate. Nonostante ciò nessuno dei nostri dipendenti ha aderito a tale convenzione
I.5.3	**Telelavoro**	
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	
I.5.5	**Lavoro agile**	
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2017-2019:

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	0	0	0	0	0	0
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**	0	0	0	0	0	0

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**						
I.6.4	**Voucher di conciliazione**						
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**						

Note e fonte del dato:

Contatti telefonici con le strutture convenzionate.

I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

☐ **Sì** ■ **No**

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	606	269	594	283	581	269
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time**	78	18	70	17	71	17
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	89	28	82	29	77	26
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time**	17	2	15	3	10	2

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Banche dati informatiche detenute dalla DG PIOB

I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2019 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2017 e nel 2018):

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	17	18	16
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	18%	22%	0%

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Programma per la gestione del personale.

Lavoro agile

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2019:

Emanazione delle linee guida che disciplinano le modalità di attuazione dell'art. 14 della L. n. 124/2015 per il MLPS (D.D. n. 97 del 25.3.2019), pubblicazione del "Bando per la selezione dei progetti di lavoro agile per il personale delle aree funzionali" (D.D.G. n. 167 del 29.5.2019), nomina della Commissione di valutazione per l'esame delle istanze del personale (D.D.G. n. 3 del 15.7.2019), formazione della graduatoria degli 81 dipendenti da avviare alla sperimentazione (D.D.G. n. 5 del 29.10.2019), avvio della sperimentazione in data 16 dicembre 2019.

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

■ lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore: 4

■ interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

■ la dotazione di strumentazioni informatiche ad hoc, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

Se sì, inserire il n. strumentazioni fornite (incluse eventuali postazioni proprie configurate): 75

☐ il riconoscimento del buono pasto

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per il 2020 le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo in conseguenza dell'emergenza COVID-19):

		Realizzato	Previsto	
		2019	2020	2021
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	75	23	-

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2019:

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	0	0
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	85	22
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	54	48,5
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	92,8%	7,2%
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	77%	23%
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	0	0
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	66	15

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Analisi delle istanze pervenute e consultazione del programma per la gestione del personale.

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

Il lavoro agile è stato avviato in data 16 dicembre 2019, pertanto l'attività di monitoraggio dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019, dal punto di vista del fruitore, nel breve periodo di sperimentazione che per solo 15 giorni si è svolta nell'anno 2019, coincidente con le ferie natalizie per molti lavoratori agili non risulta un periodo di tempo significativo secondo le cadenze programmate.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.), il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

Il bando (D.D. 167/2019, art. 7) prevede la possibilità di un monitoraggio periodico in itinere dei progetti con cadenza stabilita dal dirigente in accordo con il lavoratore agile e una rilevazione al termine dei primi sei mesi. Il breve lasso di tempo in cui si è svolta la sperimentazione nell'anno 2019 (solo 15 giorni) non è risultato significativo in relazione alle cadenze previste per il monitoraggio in itinere ed ex post.

Congedo di maternità e paternità

I.16. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	616	348	1723
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	0	0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Programma per la gestione del personale.

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	31	3	18	7	48	11
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	978	26	700	60	1514	157

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Programma per la gestione del personale.

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2019, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

I.21. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.21.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi rilevanti**	11	8
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi rilevanti**	5	0
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi rilevanti**	0	0

Indicare la fonte del dato:

Documentazione relativa alle convocazioni dei discenti ed alle presenze/assenze dei medesimi ai corsi interessati.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	**Capitolo/ piano gestionale**	**Spesa del capitolo/ piano gestionale finalizzata all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro (specificare)**
I.22.1	Corsi di formazione in materia di bilancio di genere, smart working, gestione delle persone e valorizzazione del benessere lavorativo					Nessuna spesa, poiché la formazione è stata realizzata gratuitamente attraverso la SNA e la P.C.M.-Dipartimento Funzione Pubblica

I.23. E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2019?

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

Azioni di sensibilizzazione del personale riguardo alla violenza di genere

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

Azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza di genere

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

Azioni future per il contrasto alla violenza di genere

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA'	***PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità***	***PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES***	***PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere***	***PARTE C Interventi sensibili al genere***
*GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO **	*No*	*No*	*No*	*No*
SEGRETARIATO GENERALE	*Sì*	*Sì*	*Sì*	*No*
DIREZIONE GENERALI RAPPORTI DI LAVORO E RELAZIONI INDUSTRIALI	*Sì*	*Sì*	*Sì*	*No*
DIREZIONE GENERALE PER LA LOTTA ALLA POVERTÀ E PER LA PROGRAMMAZIONE SOCIALE	*Sì*	*Sì*	*Sì*	*No*
DIREZIONE GENERALE IMMIGRAZIONE E POLITICHE DI INTEGRAZIONE	*Sì*	*No*	*Sì*	*No*
DIREZIONE GENERALE DEI SISTEMI INFORMATIVI, DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA, MONITORAGGIO DATI E DELLA COMUNICAZIONE	*Sì*	*No*	*No*	*No*
*DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE, L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA, IL BILANCIO – UPD **	*No*	*No*	*No*	*No*
*DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE **	*Sì*	*No*	*No*	*No*
*DIREZIONE GENERALE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI E DELLA FORMAZIONE **	*Sì*	*No*	*No*	*No*
DIREZIONE GENERALE DEL TERZO SETTORE E DELLA	*Sì*	*No*	*No*	*No*

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

*RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE **				

** Il Centro di responsabilità non* indica indirizzi specifici rilevanti né ulteriori informazioni di interesse.

Segretariato Generale

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

www.lavoro.gov.it

II.A.2 Quali interventi sono stati intrapresi con implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (indicatori BES nel DEF) e tramite quale programma di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione?

Indicatore BES nel DEF	Interventi attuati nel 2019 e implicazioni sui divari di genere	Capitoli/ programmi di spesa	Fondi extra-bilancio	Regolamentazione
☐ **Reddito medio disponibile aggiustato pro capite**				
☐ **Indice di disuguaglianza del reddito disponibile**				
■ **Indice di povertà assoluta**	FONDO PER IL REDDITO DI CITTADINANZA	**cap. 2781** Fondo per il reddito di cittadinanza **Missione 24** "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia **Programma 24.12** Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa		

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

		sociale, programmazione monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva **Azione 24.12.9** Reddito di cittadinanza		
☐ **Speranza di vita in buona salute alla nascita**				
☐ **Eccesso di peso**				
☐ **Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione**				
■ **Tasso di mancata partecipazione al lavoro**				Monitoraggio costante sugli andamenti del mercato del lavoro anche attraverso un'azione sinergica tra Ministero del lavoro, ISTAT, INPS ed INAIL.
☐ **Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli**				
☐ **Indice di efficienza della giustizia civile**				
☐ **Criminalità predatoria**				
☐ **Indice di abusivismo edilizio**				
☐ **Emissioni di CO_2 e altri gas clima alteranti**				

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	
Obiettivo dell'intervento	Conciliazione tempi vita e lavoro attraverso il progetto "Smart Working" che, avviato nel corso dell'anno 2018, è stato completato nel corso del 2019, con l'individuazione degli smart workers.
Beneficiari dell'intervento	Dipendenti in possesso dei requisiti richiesti come individuati dalla graduatoria pubblicata a seguito dei lavori svolti da una Commissione di valutazione delle istanze
Spesa complessiva nel 2019	Risorse utilizzate dalla DGSI per l'acquisto dei beni informatici
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

■ a decorrere ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2017**		**2018**		**2019**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che hanno un diverso impatto su uomini e donne

Il dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Direzione generali rapporti di lavoro e relazioni industriali

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2020/DM-20200212-n-28-Adozione-Piano-Azioni-Positive-20-22 (Piano Azione Positive 20-22)

http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2019/DM-13-20190131-Direttiva-generale-anno-2019.pdf (Direttiva generale azione amministrativa anno 2019)

https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2019/DM-166-del-12112019-Atto-indirizzo-2019.pdf (atto indirizzo 2019- Terzo Settore)

https://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/ricostituito-il-comitato-nazionale-di-parita.aspx/ (Comitato Nazionale di Parità)

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Indicatore BES nel DEF	Interventi attuati nel 2019 e implicazioni sui divari di genere	Capitoli/ programmi di spesa	Fondi extra-bilancio	Regolamentazione
■ **Reddito medio disponibile aggiustato pro capite**	***Premio alla nascita,*** che istituisce, a decorrere dal 1° gennaio 2017 un premio per la nascita o adozione di un minore, pari a 800 euro, corrisposto dall'INPS in unica soluzione, su domanda della futura madre al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione.	Erogato dall'INPS		art. 1, co. 353, legge 232/2016
	Bonus bebé, che attribuisce una quota mensile pari a 80 euro a carico dell'INPS per i nuovi nati o adottati a partire dal 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2017, fruibile dai nuclei familiari il	Erogato dall'INPS		art. 1, co. 125-129, legge n. 190/2014 legge n. 205/2017, art. 1, co. 248

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	cui reddito ISEE non superi i 25.000 euro annui. Il bonus è elevato a 160 euro qualora il reddito non superi i 7.000 euro. **In caso di figlio successivo al primo nato nel 2019, il bonus mensile passa, rispettivamente, a 96 euro e 192 euro, a seconda dell'ISEE** ***Bonus per il pagamento del nido*** o per forme di supporto domiciliari per bambini affetti da gravi patologie croniche al di sotto dei tre anni. E' attribuito a partire dall'anno 2017 per i nati a decorrere dal 1° gennaio 2016, un buono di 1.000 euro su base annua a carico dell'INPS. Per tale bonus lo Stato ha stanziato somme crescenti di denaro, a partire da 144 milioni di euro per l'anno 2017, fino a 330 milioni a decorrere dal 2020. **A partire dall'anno 2019, il bonus è elevato a euro 1500 annui** ***Congedo per donne vittima di violenza maschile*** Esteso anche alle lavoratrici autonome dalla legge n.232/2016 (LB 2017) ed alle lavoratrici domestiche dalla legge n.205/2017 (LB 2018)	Erogato dall'INPS Erogato dall'INPS		**legge n. 136/2018, art. 23quater** art. 1, co. 355, legge 232/2016 **art.1, co.488, legge 145/2018** art. 24 d. lgs 80/2015 Circolare INPS 60/2016
☐ **Indice di disuguaglianza del reddito disponibile**				
☐ **Indice di povertà assoluta**				
☐ **Speranza di vita in buona salute alla nascita**				
☐ **Eccesso di peso**				

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

☐ **Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione**				
☐ **Tasso di mancata partecipazione al lavoro**				
☐ **Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli**				
☐ **Indice di efficienza della giustizia civile**				
☐ **Criminalità predatoria**				
☐ **Indice di abusivismo edilizio**				
☐ **Emissioni di CO_2 e altri gas clima alteranti**				

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	Attività della consigliera nazionale di parità e consigliere territoriali di parità, soggetti regolati dagli artt. 12-20 e 36-37 del D.Lgs. n. 198/2206
Obiettivo dell'intervento	Ridurre le disuguaglianze di genere e favorire le pari opportunità in ambito lavorativo
Beneficiari dell'intervento	lavoratori/trici dipendenti consigliere di parità territoriali, istituzioni
Spesa complessiva nel 2019	Euro 16.906,29 (riferito alla Consigliera Nazionale di Parità)
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	La consigliera nazionale ha un fondo proprio (art. 18 d. lgs 198/2006), che grava sul cap. 3971 della scrivente Direzione generale, mentre quelle territoriali, pur essendo di nomina ministeriale, dipendono gestionalmente dagli enti locali in cui operano, a livello provinciale e regionale. Il fondo per la consigliera nazionale è stato finanziato con l'art. 35, co. 2, del d. lgs 151/2015 per 140.000 euro per l'anno 2015, a valere sul fondo ex art. 1, co.107, legge 190/2014, mentre per gli anni successivi grava sul fondo ex art. 47, comma 1, lett. d) della legge 144/1999.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere

■ limitato, fino al **(specificare anno)** **2015**

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

■ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

■ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

SCHEDA INTERVENTO B.2 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	Bonus per il pagamento del nido
Obiettivo dell'intervento	Sostenere i costi degli asili nido pubblici e privati
Beneficiari dell'intervento	genitori di bambini nati dal 1 gennaio 2016
Spesa complessiva nel 2019	Stanziati 300 milioni di euro
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** **2019**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

■ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

INPS

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

La direzione non fornisce tale informazione.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

La direzione non fornisce tale informazione.

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

La direzione non fornisce tale informazione.

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

La direzione non fornisce tale informazione.

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

La direzione non fornisce tale informazione.

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che hanno un diverso impatto su uomini e donne

La direzione non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/Pagine/default.aspx

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Indicatore BES nel DEF	Interventi attuati nel 2019 e implicazioni sui divari di genere	Capitoli/ programmi di spesa	Fondi extra-bilancio	Regolamentazione
☐ Reddito medio disponibile aggiustato pro capite				
☐ Indice di disuguaglianza del reddito disponibile				
■ Indice di povertà assoluta		Missione 3 prog. 3.2		
☐ Speranza di vita in buona salute alla nascita				
☐ Eccesso di peso				
☐ Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione				

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

☐ **Tasso di mancata partecipazione al lavoro**				
☐ **Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli**				
☐ **Indice di efficienza della giustizia civile**				
☐ **Criminalità predatoria**				
☐ **Indice di abusivismo edilizio**				
☐ **Emissioni di CO_2 e altri gas clima alteranti**				

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	
Obiettivo dell'intervento	Efficace ed efficiente gestione del finanziamento nazionale della spesa sociale
Beneficiari dell'intervento	Famiglie, anziani, disabili, infanzia, non autosufficienti, disagiati
Spesa complessiva nel 2019	32.526.077.796,47
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	3520 – 3527 – 3528 – 3530 – 3532 – 3535 – 3537 – 3538 – 3539 – 3540 – 3541 – 3542 – 3543 – 3550 – 3553 – 3892 – 4349 – 4500 – 3428 – 3529 – 2780 - 2781 - 3534

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

■ a decorrere ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** [ ]

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

■ Amministrazione regionale o locale

■ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

INPS

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

La direzione non segnala interventi sensibili.

Direzione generale immigrazione e politiche di integrazione

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

www.lavoro.gov.it (sezione Parità e Pari Opportunità); www.integrazionemigranti.gov.it

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

La direzione non segnala interventi.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Azione positiva n. 3 del Piano Triennale Azioni Positive 2018- 2020
Obiettivo dell'intervento	Favorire la conciliazione delle esigenze lavorative ed extra-lavorative (personali e familiari) del personale in servizio presso la Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione, attraverso strumenti di flessibilità lavorativa, in linea con quanto previsto dall'azione positiva n. 3 del Piano Triennale Azioni Positive 2018-2020.
Beneficiari dell'intervento	Personale della DG dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione
Spesa complessiva nel 2019	L'azione non necessita di specifiche risorse
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	0

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato

La direzione non fornisce tale informazione.

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

La Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione è particolarmente sensibile alla tematica delle pari opportunità nei luoghi di lavoro, anche in considerazione del buon numero di dipendenti di sesso femminile in servizio presso la medesima.

Dall'inizio dell'anno in corso, come da prassi consolidata, si è garantita la massima attenzione nel favorire la conciliazione dell'attività istituzionale con quella familiare; in particolare, si fa presente che le riunioni interne, le attività formative e, non ultimi, gli incontri ufficiali con soggetti esterni all'amministrazione (conferenze, convegni etc) vengono organizzati sempre con congruo anticipo ed in orario tale non ostacolare alcun assolvimento di inderogabili impegni di carattere privato e familiare.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	Reinserimento e aggiornamento del personale in servizio a seguito di periodi di assenza dal lavoro – azione 4 del Piano di Azioni Positive
Obiettivo dell'intervento	Nel 2019 l'astensione necessaria e prolungata dall'attività istituzionale ha riguardato due funzionarie di questa Direzione Generale, di sesso femminile, entrambe interessate da un evento di maternità. Sono state poste in essere per entrambe attività di reinserimento e tutoraggio.
Beneficiari dell'intervento	Personale della DG dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione
Spesa complessiva nel 2019	L'azione non necessita di specifiche risorse
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	0

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

La direzione non fornisce tale informazione.

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

La direzione non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Direzione generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, monitoraggio dati e della comunicazione

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

www.lavoro.gov.it

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

La direzione non segnala interventi.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni per ridurre le disuguaglianze di genere.

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

La direzione non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

5. Ministero della giustizia

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Gabinetto ed uffici diretta collaborazione, Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG), Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi, Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria / Direzione Generale del Personale e delle Risorse, Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità.

Conciliazione vita-lavoro

Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG), Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi (DOG), Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, Giustizia minorile e di comunità

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2019:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	**Asilo nido**	SI *(DOG – Dip. Amm. Penitenziaria)*
I.3.2	**Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca**	SI (*Dip. Amm. Penitenziaria)*
I.3.3	**Telelavoro**	
I.3.4	**Voucher di conciliazione**	
I.3.5	**Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017**	
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	SI *(DAG)*

I.3.7 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

LA SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE, AI SENSI DELLA LEGGE N. 81/2017, E' OBIETTIVO DELL'UFFICIO DEL CAPO DAG INSERITO NEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2019 *(DAG).*

Il personale del DGMC fruisce dei servizi e delle attività EAP – Ente di assistenza per il personale dell'Amministrazione penitenziaria: centri estivi, soggiorni in Italia e all'estero *(Dip. Giustizia minorile e comunità)*.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Spesa del capitolo/ piano gestionale finalizzata all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	1671/10 (Dip. Amm. Penitenziaria)	214.463,54 (impegni) (Dip. Amm. Penitenziaria)			Finanziamenti del Dipartimento delle Politiche per la Famiglia e del Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri *(DOG)*
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**					
I.4.3	**Telelavoro**					
I.4.4	**Voucher di conciliazione**					
I.4.5	**Lavoro agile**					
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previso nel CCNL**	1200 STIP 1203 BP 1209 - 1210 IRAP retribuzioni				

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2019:

I.5.1	**Asilo nido**	<u>*Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi (DOG)*</u> Gli Uffici di Firenze hanno realizzato la costituzione dell'asilo nido nel Palazzo di Giustizia, assolvendo a tutti gli adempimenti necessari

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

		al suo funzionamento; presso la Corte di Appello di Lecce, è funzionante l'Asilo Nido Aziendale "Giustizia" grazie ad un finanziamento concesso dal Dipartimento delle Politiche per la Famiglia e dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. *Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria* Rimborso parziale nella misura del 27,06% delle rette sostenute dai dipendenti per asilo nido anno 2018. Il D.P.R 18/06/2002 n. 164 ha previsto, all'art 38, la possibilità per l'Ammne di concedere, nell'ambito degli stanziamenti disposti sull'apposito capitolo di bilancio 1671 pg 10 ed in luogo dell'istituzione di asili nido, il rimborso anche parziale delle rette relative alle spese sostenute dal personale appartennente al Corpo di Polizia penitenziaria per i figli a carico.Le modalità ed i criteri di attribuzione, come previsto dalla stessa norma, sono indicati all'art 20 dell'Accordo nazionale Quadro di Amministrazione, stipulato in data 24 marzo 2004. In conformità al disposto di cui all'art 38 del D.P.R 18 giugno 2002 n. 164, si procede annualmente al rimborso delle rette nella misura percentuale risultante dal rapporto tra lo stanziamento di bilancio e l'ammontare complessivo del fabbisogno comunicato da tutti gli istituti e servizi per adulti e per minori.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	*Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria* 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 dello sport, presso strutture turistiche di terzi in Italia, in favore di giovani di età compresa fra i 12 e 14 anni, figli di dipendenti dell'Amministrazione penitenziaria, da effettuarsi in 2 – 3 turni della durata di 15 giorni; - Soggiorno studi all'estero per lo studio della lingua inglese, presso college localizzati nell'area di Londra- Dublino e Boston per i neo diplomati, in favore di giovani di età compresa fra i 14 e i 18 anni
I.5.3	**Telelavoro**	
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	
I.5.5	**Lavoro agile**	
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	*Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG)* A seguito del Provvedimento del Capo Dipartimento del 28/11/2018, nel 2019 sono state accolte altre istanze presentate dal personale. Il totale dei beneficiari è di 21 dipendenti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2017-2019:

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti** *(DOG)*	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti** *(Dip. Amm. Penitenziaria)*	430 (*)		350(*)		N.D.(**)	
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**						
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**						
I.6.4	**Voucher di conciliazione**						
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL** *(DAG)*	N.D.	N.D.	14	2	15	6

Note e fonte del dato:

*Il dato di genere non è censito . Tale suddivisione sarà organizzata in futuro

** Definizione in corso in quanto trattasi di dato quantificato a spesa sostenuta

Tutti i dati sono stati forniti nell'ambito delle rispettive competenze, dalla Direzione generale del personale, dai Provveditorati regionale e dall'Ente di assistenza.

I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

Gabinetto ed uffici diretta collaborazione, Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG), Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi (DOG), Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, Giustizia minorile e di comunità

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

Gabinetto ed uffici diretta collaborazione

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	164	102	168	82	165	89
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	1	1	3	1	3	1
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	12	6	10	7	7	5
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	0	0	0	0	0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

W-Time

Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG)

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	232	78	224	83	214	71
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	36	2	41	2	44	2
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	27	9	27	9	6	4

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time**	8	0	8	0	8	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

WTIME- NB-> I DATI SONO COMPRENSIVI DEL PERSONALE DELLA MAGISTRATURA FUORI RUOLO

Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi (DOG)

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	21.357	12.188	22.157	12.058	21.583	11.414
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time**	100	15	224	13	121	13
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time**	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistema di rilevazione del personale (PREORG)

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	2251	2327	2163	2238	2214	2137
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	141	44	136	51	137	52
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni						
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time						

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Al part-time accede solo il personale dei profili professionali del Comparto funzioni centrali.

I dati sono stati forniti, nell'ambito delle rispettive competenze, dalle Direzioni generali e dai Provveditorati regionali.

Giustizia minorile e di comunità

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	2060	827	2036	814	2229	800
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	258	27	286	30	311	35
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Direzione Generale del Personale

I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri *le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento* (ad esempio, per il 2019 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2017 e nel 2018):

Gabinetto ed uffici diretta collaborazione

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	2	1	1
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	0	0	0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

W-Time

Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG)

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	3	0	0
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	0	0	0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

WTIME- NB-> I DATI SONO COMPRENSIVI DEL PERSONALE DELLA MAGISTRATURA FUORI RUOLO

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	112	169	227
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	5	8	22

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Programma SIGS e fascicoli personali

Giustizia minorile e di comunità

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	23	22	25
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	3	3	4

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Direzione Generale del Personale

Lavoro agile

Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG)

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2019:

SI È DATO AVVIO AGLI ADEMPIMENTI PRELIMINARI FINALIZZATI A DARE INIZIO ALLA FASE DI CONCERTAZIONE TRA I DIPARTIMENTI INTERESSATI E LE PARTI SINDACALI. LA FASE DI CONCERTAZIONE NEL 2019 NON È STATA CONCLUSA.

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

Il dipartimento non fornisce tali informazioni

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per il 2020 le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo in conseguenza dell'emergenza COVID-19):

		Realizzato	Previsto	
		2019	2020	2021
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	0	>20	

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2019:

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	0	0
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	20	0
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	50	ND
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro		
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	100%	0
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte		
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte		

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SISTEMA CALLIOPE: PROTOCOLLO INFORMATICO DELLE ISTANZE PRESENTATE

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

Il dipartimento non fornisce tali informazioni

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.), il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

Il dipartimento non fornisce tali informazioni

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Congedo di maternità e paternità

I.16. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

Gabinetto ed uffici diretta collaborazione

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	259	41	87
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	5	2	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

W-Time

Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG)

I.16. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	0	0	0
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	0	0	59

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

WTIME- NB-> I DATI SONO COMPRENSIVI DEL PERSONALE DELLA MAGISTRATURA FUORI RUOLO

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	17736	22674	25803
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	1684	2153	2381

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Programma SIGS e fascicoli personali

Giustizia minorile e di comunità

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	3710	3666	4014
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	60	59	58

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Direzione Generale del Personale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

Gabinetto ed uffici diretta collaborazione

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	8	3	6	5	4	4
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	129	46	49	72	24	8

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

W-Time

Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG)

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	7	4	7	5	7(1)	4
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	451	76	304	78	76	58

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

WTIME- NB-> I DATI SONO COMPRENSIVI DEL PERSONALE DELLA MAGISTRATURA FUORI RUOLO.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	551	2489	576	2417	633	2099
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	14838	40411	11684	39120	11595	28151

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Programma SIGS e fascicoli personali

Giustizia minorile e di comunità

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	82	18	81	17	88	17
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	2473	536	2443	527	2675	518

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Direzione Generale del Personale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2019, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento

Gabinetto ed uffici diretta collaborazione, Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG), Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, Giustizia minorile e di comunità

☐ **Sì** ■ **No**

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

Gabinetto ed uffici diretta collaborazione, *Giustizia minorile e di comunità*

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

☐ **Sì** ■ **No**

Il dipartimenti non forniscono ulteriori informazioni.

Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG)

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente le azioni realizzate:

CODICE DISCIPLINARE

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

☐ **Sì** ■ **No**

Il dipartimento non fornisce ulteriori informazioni.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente le azioni realizzate:

Partecipazione al tavolo di lavoro inter-istituzionale per la realizzazione delle pari opportunità tra generi

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

☐ **Sì** ■ **No**

I.21. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	**Uomini**
I.21.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi rilevanti**	8	6
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi rilevanti**	100	130
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi rilevanti**	696	1297

Indicare la fonte del dato:

Direzione generale della Formazione

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	**Capitolo/ piano gestionale**	**Spesa del capitolo/ piano gestionale finalizzata all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro (specificare)**
I.22.1	Progetti formativi decentrati sul tema del contrasto alla violenza di genere nelle relazioni intime	1671 p.g. 27	Euro 8.000			

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.22.2	Sezioni didattiche sui temi delle pari opportunità nelle F.O., le differenze di genere, ecc. rivolte al personale del Corpo all'interno di corsi di ingresso.	1671 p.g. 27	Euro 4.000			

I.23. E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2019?

Gabinetto ed uffici diretta collaborazione, Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG), Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, Giustizia minorile e di comunità

☐ **Sì** ■ **No**

Azioni di sensibilizzazione del personale riguardo alla violenza di genere

Gabinetto ed uffici diretta collaborazione, Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG), Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria

I.24. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha organizzato particolari iniziative o eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)?

☐ **Sì** ■ **No**

I.25. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha mai indirizzato comunicazioni al proprio personale per sensibilizzare sul tema nell'ambito del luogo di lavoro?

☐ **Sì** ■ **No**

I.26. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la violenza di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

I dipartimenti non forniscono tali informazioni.

Giustizia minorile e di comunità

I.24. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha organizzato particolari iniziative o eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)?

■ **Sì** ☐ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se sì, illustrare brevemente:

Nell'ambito delle iniziative del "Comitato per le pari Opportunità" della Polizia Penitenziaria abbiamo aderito all'iniziativa "Scarpetta rossa", rendendo visibile all'esterno dell'edificio una scarpa di colore rosso con il poster relativo alla ricorrenza

I.25. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha mai indirizzato comunicazioni al proprio personale per sensibilizzare sul tema nell'ambito del luogo di lavoro?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Il Personale delle amministrazioni centrali e territoriali è stato sensibilizzato ad aderire all'iniziativa con le stesse modalità

I.26. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la violenza di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

Il dipartimento non fornisce tale informazione.

Azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza di genere

Gabinetto ed uffici diretta collaborazione, Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria

I.27. Con riferimento al 2019, l'amministrazione dispone di strumenti per identificare eventuali vittime di violenza di genere tra i membri del personale e fornire loro supporto (esempi: protocolli di azione, *contactpoint* interni, servizi di supporto psicologico, misure di sicurezza speciali per garantire protezione alla vittima, etc.)?

Gabinetto ed uffici diretta collaborazione, Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria

☐ **Sì** ■ **No**

Giustizia minorile e di comunità

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Le iniziative sono in discussione all'interno del Comitato per le pari Opportunità della Polizia Penitenziaria, d'intesa con il Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, il Capo del Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità ed i Direttori Generali del personale dei rispettivi Dipartimenti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Azioni future per il contrasto alla violenza di genere

Gabinetto ed uffici diretta collaborazione, Dipartimento per gli Affari di Giustizia (DAG), Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, Giustizia minorile e di comunità

I.28. Quali sono le iniziative che l'amministrazione intende portare avanti in futuro per rafforzare la propria azione di contrasto alla violenza di genere?

I dipartimenti non forniscono tale informazione.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA'	***PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opporunità***	***PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES***	***PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere***	***PARTE C Interventi sensibili al genere***
*GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE **	*No*	*No*	*No*	*No*
DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA	*Sì*	*No*	*No*	*No*
*DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI**	*No*	*No*	*No*	*No*
DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA - DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	*Sì*	*No*	*Sì*	*Sì*
*DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITA' **	*Sì*	*No*	*No*	*No*

** Il Centro di responsabilità non* indica indirizzi specifici rilevanti né ulteriori informazioni di interesse.

Dipartimento per gli affari di giustizia

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

ATTO INDIRIZZO DEL MINISTRO PER L'ANNO 2020 – PRIORITA' POLITICA N.1

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Il dipartimento non segnala interventi.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Il dipartimento non segnala azioni per ridurre le disuguaglianze di genere

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

Il dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria/Direzione Generale Detenuti e Trattamento

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

www.giustizia.it

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Il dipartimento non segnala interventi.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	Sezioni Nido
Obiettivo dell'intervento	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
Beneficiari dell'intervento	Detenute madri impossibilitate all'inserimento in ICAM e case famiglia protette ai sensi della legge 62/2011 e figli minori delle stesse
Spesa complessiva nel 2019	Euro 177. 658,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap.1761 p.g.10

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

■ a decorrere ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2017**		**2018**		**2019**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Madri presenti nelle sezioni nido	21		16		22	

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
numero delle madri presenti nelle sezioni nido al 31/12/2019	**Dati statistici dap**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Sono state svolte interlocuzioni con le associazioni attive nel settore

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	ICAM-Istituti a custodia attenuata per detenute madri
Obiettivo dell'intervento	Tutela della genitorialità in carcere e protezione della prole al seguito sino ai 6 anni. L'inserimento negli ICAM è consentito dalla legge 62/2011, oltre che alle madri, anche ai padri che esercitano il ruolo materno in assenza od impossibilità del partner.
Beneficiari dell'intervento	Detenute/detenuti genitori con prole convivente; figli infraseienni degli stessi.
Spesa complessiva nel 2019	261.173 Euro
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap.1761 p.g.10

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

■ a decorrere ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** [ ]

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2017**		**2018**		**2019**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
Genitori presenti negli ICAM	30	0	31	0	22	0

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
Genitori presenti negli ICAM	**Dati statistici DAP**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Frequenti interlocuzioni e contatti con operatori del settore ed associazioni

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

II.C.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati e ai servizi erogati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli classificati in bilancio come "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 1	Attività lavorativa negli Istituti Penitenziari
Programma di spesa di riferimento	Amministrazione penitenziaria.
Obiettivo principale dell'intervento	Occupazione dei detenuti in attività lavorative retribuite per facilitare lo sviluppo di competenze professionali e del senso di responsabilità.
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	In quanto cerca di coinvolgere nell'occupazione il maggior numero di donne e uomini.
Beneficiari dell'intervento	Detenuti/e ristretti negli Istituti Penitenziari al 31/12/2019 Donne: 2.663 Uomini: 58.106
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 1764 p.g. 2
Spesa complessiva nel 2019	Euro 117.074.542

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

■ **Sì** ☐ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2017		2018		2019	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
detenuti impiegati in attività lavorativa	1003	17404	806	14422	871	14.818

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
detenuti impiegati in attività lavorativa	Dati statistici DAP

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

Amministrazione penitenziaria – Obiettivo 3 : Miglioramento delle condizioni di detenzione

Indicatore: Lavoro alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria.

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Confronti e incontri con imprese e cooperative sociali

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 2	Attività culturali e ricreative negli II.PP.
Programma di spesa di riferimento	Amministrazione penitenziaria
Obiettivo principale dell'intervento	Attività trattamentali organizzate a sostegno degli interessi culturali di detenuti e detenute.
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	Perché l'intervento è indirizzato a coinvolgere il maggior numero di donne e uomini.
Beneficiari dell'intervento	Detenuti presenti negli Istituti penitenziari al 31/12/2019 - Uomini n. 58106 Donne n. 2663
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Cap.1761.12
Spesa complessiva nel 2019	Euro 636.215

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2017**		**2018**		**2019**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
partecipanti alle singole iniziative	2.640	29.946	3.007	31.889	3.395	32.439

Denominazione indicatore	**Fonte dei dati**
partecipanti alle singole iniziative	Dati statistici DAP

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Contatti ed incontri con rappresentanti ed associazioni ed enti del settore

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

6. Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione (DGRI)

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2019:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	**Asilo nido**	SI
I.3.2	**Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca**	SI
I.3.3	**Telelavoro**	
I.3.4	**Voucher di conciliazione**	
I.3.5	**Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017**	SI
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	

I.3.7 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

Assegnazioni brevi all'estero in sostituzione di funzionarie diplomatiche in astensione obbligatoria per maternità.

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	1306/1	€ 516.213,11			
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**	1306/1	€ 28.460,00			
I.4.3	**Telelavoro**					

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.4.4	**Voucher di conciliazione**					
I.4.5	**Lavoro agile**					
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previso nel CCNL**					
I.4.7	**ALTRO: Assegnazioni brevi all'estero in sostituzione maternità.**	1276/1	N.D.			

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2019:

I.5.1	**Asilo nido**	Terminati i lavori di adeguamento normativo della struttura e ottenute le autorizzazioni al funzionamento previste dalla legge, l'asilo Nido presso il MAECI (rimasto chiuso per tutto l'anno 2018) è stato riaperto a partire dall'11 febbraio 2019. L'ente gestore del servizio ha dato piena attuazione al servizio così come previsto dal contratto di affidamento, inclusi i laboratori didattici aggiuntivi (potenziamento della lingua inglese, laboratorio di musica, educazione motoria, pittura, laboratori per lo sviluppo delle capacità tattilo-sensoriali dei bambini). Il numero degli iscritti è sensibilmente cresciuto nel corso dell'anno 2019 a conferma dell'importanza di tale iniziativa a favore della conciliazione vita – lavoro del personale.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	Il servizio di Centro Estivo 2019 organizzato dal MAECI dal 10 giugno al 13 settembre 2019 è stato aperto ai ragazzi di età compresa tra i 3 anni (compiuti) e i 14 anni. Le attività sono state svolte anche quest'anno in una struttura (centro sportivo) situata a 2,5 km di distanza dalla sede centrale del Ministero, raggiungibile facilmente con la macchina e con i mezzi pubblici. La formula proposta ha offerto ai bambini e ai ragazzi la possibilità di svolgere, in un ambiente vacanza, una serie di attività sportive e laboratoriali (disegno a fumetti, baby chef, pittura, ecc.) in spazi polivalenti adeguatamente attrezzati dalle ore 7:45 alle ore 17:45, da lunedì a venerdì. Il servizio è stato erogato anche nelle settimane centrali del mese di agosto in cui l'offerta di centri estivi a Roma si riduce notevolmente.
I.5.3	**Telelavoro**	
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.5.5	**Lavoro agile**	A seguito della conclusione della fase sperimentale avviata nel 2018, relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "agile" da parte dei dipendenti appartenenti a tutti i Centri di Responsabilità di questa Amministrazione e della complessiva valutazione positiva espressa dai medesimi Centri di Responsabilità, è stata adottata una nuova Circolare (n.1 del 18.4.2019), che regolamenta in maniera più dettagliata le attività, le modalità di svolgimento dei successivi cicli ordinari di lavoro agile. Tali misure organizzative e regolamentari sono state attuate con la fase "ordinaria", che ha avuto inizio nel mese di giugno 2019. I singoli Centri di Responsabilità del Ministero hanno continuato a rendere note, mediante avvisi pubblicati sulla Intranet, le attività di competenza compatibili con una prestazione lavorativa a distanza e il numero di posizioni di lavoro agile attivabili. Non sono state rilevate particolari criticità neppure nel primo anno di ordinaria applicazione della modalità di lavoro agile. Quaranta dipendenti hanno avuto accesso, nel corso del 2019, a questa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	
I.5.7	**ALTRO: Assegnazioni brevi all'estero in sostituzione maternità.**	Data l'esiguità dell'organico delle sedi estere, l'assenza per maternità di una funzionaria della carriera diplomatica può causare all'ufficio all'estero serio pregiudizio, nonché ripercuotersi negativamente sul percorso di carriera dell'interessata, la quale, talvolta, può trovarsi nella necessità di rinunciare alla sede e rientrare in Italia, per non nuocere al servizio e/o ai colleghi. Le missioni sostitutive del periodo di astensione obbligatoria, svolte da colleghi più giovani della carriera, consentono alla sede di non subire eccessivo disagio e contestualmente consentono all'interessata di beneficiare dell'astensione obbligatoria senza tensione, offrendo, infine, al personale più giovane l'opportunità di realizzare una prima esperienza di servizio all'estero.

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2017-2019:

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	21	29	-	-	18	15

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**	25	47	42	32	43	26
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**						
I.6.4	**Voucher di conciliazione**						
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**						

Note e fonte del dato:

Fonte interna: iscrizioni attraverso modulo online presente nella intranet del Ministero

I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

☐ **Sì** ■ **No**

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	1751	2038	1663	1975	1369	1938
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time**	110	19	107	19	90	19
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonti interne

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2019 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2017 e nel 2018):

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	15	19	N.D.
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	0	0	N.D.

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonti interne

Lavoro agile

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2019:

Nel corso del 2019 è stata redatta una nuova Circolare (n. 1 del 18.4.2019) che regolamenta in maniera più dettagliata le attività, le modalità di svolgimento dei successivi cicli ordinari di lavoro agile. La Circolare fornisce le istruzioni per l'attuazione del lavoro agile, descrive nel dettaglio i destinatari, le attività, la procedura per l'accesso e le modalità di esercizio dei progetti di lavoro agile. I singoli Centri di Responsabilità del Ministero hanno continuato a rendere noti, mediante avvisi pubblicati sulla Intranet, le attività di competenza compatibili con una prestazione lavorativa a distanza ed il numero di posizioni di lavoro agile attivabili. Quaranta dipendenti hanno avuto accesso, nel corso del 2019, a questa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa (nell'anno precedente erano stati ventuno).

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

☐ lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:	

☐ interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

■ la dotazione di strumentazioni informatiche ad hoc, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se sì, inserire il n. strumentazioni fornite (incluse eventuali postazioni proprie configurate):	3

☐ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per il 2020 le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo in conseguenza dell'emergenza COVID-19):

		Realizzato	Previsto	
		2019	2020	2021
I.12.1	**Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)**	90 posti pubblicizzati, 40 ricoperti	90* *posti che si prevede di pubblicare escluse le iniziative relative all'emergenza COVID-19	

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2019:

		Donne	Uomini
I.13.1	**Dirigenti: Numero di istanze pervenute**	0	1
I.13.2	**Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute**	33	9
I.13.3	**Età media del personale che ha presentato l'istanza**	ND	ND
I.13.4	**Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro**	85%	70%
I.13.5	**Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)**	15%	30%
I.13.6	**Dirigenti: numero di istanze accolte**	0	1
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	30	9

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonti interne

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

Il monitoraggio è demandato a ogni singolo Ufficio. Nel complesso i dipendenti hanno evidenziato soddisfazione per questa modalità di lavoro, che consente di avere nuovi stimoli, maggiore motivazione e maggiore senso di responsabilità, oltre ad un maggior benessere derivante da un giusto equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di vita.

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.), il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

Il monitoraggio è effettuato dai Capi Ufficio a cadenza settimanale e l'impatto sulla produttività è stato giudicato positivamente per la generalità dei dipendenti. Nell'insieme, è stato possibile rilevare un migliore orientamento dei singoli dipendenti al risultato ed un maggiore senso di responsabilità e grado di autonomia. La possibilità ancora ridotta di usufruire di strumenti ed applicativi informatici a distanza ha sicuramente limitato i risultati delle attività effettuate in modalità agile.

Congedo di maternità e paternità

I.16. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	1886	5823	4806
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	0	0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonti interne

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	47	36	298	113	90	48
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	1891	991	3200	1963	3432	1140

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonti interne

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2019, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento

☐ **Sì** ■ **No**

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.21. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.21.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi rilevanti**	30	34
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi rilevanti**	31	32
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi rilevanti**	0	0

Indicare la fonte del dato:

MAECI – DGRI – Unità per la Formazione (corsi erogati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione)

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	**Capitolo/ piano gestionale**	**Spesa del capitolo/ piano gestionale finalizzata all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro (specificare)**
I.22.1	Ciclo di seminari sul tema 'Women in Diplomacy' organizzato dal Regno Unito per funzionarie diplomatiche europee (7 partecipanti per l'Italia)	**1272/1**	**€ 6.547,38**			

I.23. E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2019?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

https://www.esteri.it/mae/it/ministero/comitatounicodigaranzia/disposizioninormative.html

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Sì, sono illustrate nella sezione "benessere organizzativo e sicurezza": estendere l'accesso ai servizi sociali offerti dall'Amministrazione a favore della genitorialità e della famiglia contribuendo a una migliore gestione del lavoro.

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2019:

Riapertura dell'asilo nido presso il MAECI per i figli dei dipendenti. Continuare ad assicurare l'accesso a un'eccellente struttura di centri estivi per bambini a costi particolarmente agevolati i dipendenti. Entrambe le azioni sono state intraprese e gli obiettivi sono stati raggiunti.

Il Piano prevede anche la promozione, a tutti i livelli, di attività di sensibilizzazione e formazione in materia di pari opportunità. Anche in quest'ambito, seminari e corsi di formazione per il personale sono stati organizzati.

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

Il Piano mira espressamente a favorire sia corsi di formazione in materia di pari opportunità, sia una più diffusa e corretta conoscenza delle attività e dei fini dello Sportello di Ascolto.

Azioni di sensibilizzazione del personale riguardo alla violenza di genere

I.24. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha organizzato particolari iniziative o eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Come già nell'anno precedente, anche nel 2019 in occasione della 25 novembre – "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" il MAECI ha diramato un comunicato sul proprio sito istituzionale, ripreso anche dai siti internet delle Sedi estere, per riaffermare il proprio convinto impegno per la lotta contro ogni forma di discriminazione e violenza contro le donne.

Il testo del comunicato è reperibile al seguente link:

https://www.esteri.it/mae/it/sala_stampa/archivionotizie/comunicati/2019/11/25-novembre-giornata-internazionale-per-l-eliminazione-della-violenza-contro-le-donne.html

I.25. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha mai indirizzato comunicazioni al proprio personale per sensibilizzare sul tema nell'ambito del luogo di lavoro?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.26. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la violenza di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

L'amministrazione non fornisce tale informazione.

Azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza di genere

I.27. Con riferimento al 2019, l'amministrazione dispone di strumenti per identificare eventuali vittime di violenza di genere tra i membri del personale e fornire loro supporto (esempi: protocolli di azione, contactpoint interni, servizi di supporto psicologico, misure di sicurezza speciali per garantire protezione alla vittima, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

In termini generali, l'utente che si ritiene esposto a situazioni riconducibili a fenomeni di discriminazione, mobbing, molestie sessuali, grave disagio da costrittività organizzative può rivolgersi allo Sportello di Ascolto istituito presso il CUG con DM 18.12.2012, n.813/bis.

In particolare, in base a quanto previsto dall'art.6 del "Codice di condotta contro le molestie sessuali" adottato dal MAECI con DM 13aprile 2011, n.146/bis, lo Sportello di Ascolto istituito presso il CUG può accogliere le segnalazioni di atti o comportamenti indesiderati a sfondo sessuale (procedura informale). Lo Sportello ne informa il CUG che interviene, nel rispetto delle tutele dell'interessata/o, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un ambiente di lavoro che garantisca il diritto all'integrità della salute fisica e morale della persona. L'interessata/o può altresì avvalersi in ogni momento – indipendentemente dallo svolgimento delle procedure informali – di ogni forma di tutela prevista dalla normativa e sporgere denuncia formale al/-la dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Azioni future per il contrasto alla violenza di genere

I.28. Quali sono le iniziative che l'amministrazione intende portare avanti in futuro per rafforzare la propria azione di contrasto alla violenza di genere?

L'amministrazione non fornisce tale informazione.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA'	***PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità***	***PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES***	***PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere***	***PARTE C Interventi sensibili al genere***
DIREZIONE GENERALE PER L'AMMINISTRAZIONE, L'INFORMATICA E LE COMUNICAZIONI	*Sì*	*No*	*Sì*	*No*
DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI POLITICI E DI SICUREZZA	*Sì*	*No*	*Sì*	*No*

Direzione Generale per l'Amministrazione, l'Informatica e le Comunicazioni (DGAI)

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2019/02/allegato_a_2019_-_direttiva_generale_per_lazione_amministrativa_e_per_la_gestione_dei_centri_di_responsabilit.pdf

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

La direzione non segnala interventi.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	CENTRO ESTIVO
Obiettivo dell'intervento	Conciliare il lavoro e le aspirazioni professionali con i compiti genitoriali e di cura familiare.
Beneficiari dell'intervento	Dipendenti MAECI
Spesa complessiva nel 2019	Euro 28.460,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	1306/1

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

■ a decorrere ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

■ Altro, specificare:

Ditta appaltatrice del servizio

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2017		2018		2019	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
NUMERO FRUITORI	25	47	42	32	43	26

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	**ASILO NIDO**
Obiettivo dell'intervento	In un'ottica di razionale utilizzo delle risorse e di massima funzionalità, particolare attenzione è destinata ai servizi sociali (baby-parking, asilo nido), nel tentativo di conciliare il lavoro e le aspirazioni professionali con i compiti genitoriali e di cura familiare.
Beneficiari dell'intervento	Dipendenti MAECI
Spesa complessiva nel 2019	€ 516.213,11
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	1306/1

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

■ a decorrere ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

■ Altro, specificare:

Ditta appaltatrice del servizio

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	**2017**		**2018**		**2019**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
NUMERO FRUITORI	21	29	0	0	18	15

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

La direzione non segnala interventi sensibili al genere.

Direzione Generale per gli Affari Politici e di Sicurezza (DGAP)

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2019/02/allegato_a_2019_-_direttiva_generale_per_lazione_amministrativa_e_per_la_gestione_dei_centri_di_responsabilit.pdf

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

La direzione non segnala interventi.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	REALIZZAZIONE DI INIZIATIVE FINALIZZATE ALL'ATTUAZIONE DEL TERZO PIANO DI AZIONE NAZIONALE ADOTTATO IN OTTEMPERANZA DELLA RISOLUZIONE N. 1325 (2000) DEL CONSIGLIO DI SICUREZZA DELLE NAZIONI UNITE SU "DONNE, PACE E SICUREZZA" E DELLE RISOLUZIONI SUCCESSIVE.
Obiettivo dell'intervento	Promuovere la partecipazione significativa delle donne nei processi di pace ed in tutti i processi decisionali relativi a pace e sicurezza; Sostenere la crescente presenza delle donne nei processi di pace e nei

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	programmi di ricostruzione, in particolare nei settori della giustizia transizionale e del rafforzamento economico e finanziario; Sostenere l'effettiva partecipazione delle donne in tutti i settori della società, in Stati in conflitto e fragili, con uno specifico focus sul loro accesso alla giustizia, ai processi decisionali e alle cariche elettive; Facilitare iniziative in materia di parità di genere che promuovano i principi in materia di Donne, Pace e Sicurezza.
Beneficiari dell'intervento	Enti beneficiari dei contributi volontari, erogati dal MAECI, per la realizzazione di iniziative di cui al titolo e, loro tramite, persone fisiche e giuridiche oggetto degli interventi previsti dalle iniziative di cui sopra.
Spesa complessiva nel 2019	1.445.438,46 € (di cui: 997.597,00 € in conto competenza e 447.841,46 € in conto residui)
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	3415/19

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** **2020**

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

■ Altro, specificare:

Enti beneficiari dei contributi volontari, erogati dal MAECI, per la realizzazione di iniziative di cui al titolo

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

L'analisi è effettuata preventivamente in sede di valutazione, da parte di una Commissione esaminatrice *ad hoc* nominata dal Direttore Generale degli Affari Politici e di Sicurezza del MAECI, dei progetti presentati dagli Enti in sede di richiesta dei contributi volontari di cui sopra; successivamente, tale analisi è effettuata in fase di verifica, da parte dei competenti Uffici MAECI, dell'implementazione dei progetti ritenuti meritevoli dei contributi stessi. Non risulta da tale analisi che il contesto in cui i progetti degli Enti beneficiari dei suddetti contributi MAECI sono attuati sia caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Sin dal II Piano d'Azione su Donne, Pace e Sicurezza, 2014 – 2016, il CIDU ha dato vita ad un sistema di *progress reporting* volto ad una specifica conoscenza dei progetti portati avanti in materia da parte sia delle Amministrazioni coinvolte che della società civile di settore.

Questo percorso è stato sempre più rafforzato nella cornice del Terzo Piano d'Azione DPS, 2016 – 2020, con un significativo ampliamento del Gruppo di Lavoro (*Open-Ended Working Group* 1325), che si compone non solo delle Amministrazioni competenti e/o interessate alla materia, ma anche dei sindacati, del mondo accademico e della società civile impegnata in quest'area, in particolare le associazioni femminili. In detta cornice, tutti i partecipanti al Gruppo di Lavoro di cui sopra, (OEWG1325), su basa volontaria, contribuiscono a redigere il *progress report* annuale relativo al Piano d'Azione Nazionale Donne, Pace e Sicurezza. Quest'ultimo, alla sua Terza Edizione, si compone di 7 Obiettivi e 44 Azioni, tutte corredate da Indicatori quantitativi e/o qualitativi: Obiettivi ed Azioni, che, direttamente od anche indirettamente, mirano ad aver un impatto significativo sulle donne e sui minori, in particolare le minori. Pertanto la valutazione rispetto all'impatto di genere si può considerare *in re ipsa*.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

La direzione non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

7. Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali – Direzione generale per le risorse umane e finanziarie.

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2019:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	**Asilo nido**	
I.3.2	**Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca**	
I.3.3	**Telelavoro**	NO
I.3.4	**Voucher di conciliazione**	
I.3.5	**Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017**	SI
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 ovvero con altri strumenti:

L'amministrazione non fornisce tale informazione.

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2019:

I.5.1	**Asilo nido**	
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	
I.5.3	**Telelavoro**	
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	
I.5.	**Lavoro agile**	DDG 1163 /2019 e DDG 1245/2019 bando nazionale con scadenza 30

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

5		agosto 2019. Il bando è rivolto al personale in servizio nel Miur. E' stato previsto un contingente massimo di n. 530 unità di personale.
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	

I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

L'amministrazione non fornisce tale informazione.

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	2436	1717	2213	1496	1865	1309
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time**	312	93	214	67	195	62
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	317	167	393	239	260	104
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time**	52	11	75	5	60	10

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

PIATTAFORMA SIDI –DATI DEL SISTEMA INFORMATIVO

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri *le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento* (ad esempio, per il 2019 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2017 e nel 2018):

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	97	107	33
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	23	24	2

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

piattaforma SIDI - DATI DEL SISTEMA INFORMATIVO

Lavoro agile

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2019:

Nel mese di novembre 2017 è stato costituito un gruppo di lavoro interno per la sperimentazione del lavoro agile, in conformità al disposto di cui all'articolo 14 della predetta legge.

Il gruppo di lavoro ha condotto all'assunzione di varie iniziative e all'adozione di vari atti, quali:

1. Sottoscrizione di un protocollo d'intesa, in data 12 febbraio 2018, con le OO.SS.;
2. Elaborazione della Direttiva Dipartimentale n. 15 del 12 marzo 2018, che ha definito gli strumenti regolamentari interni necessari all'avvio del lavoro agile;
3. Avvio di un percorso di formazione del personale dirigenziale generale e non generale, nonché del personale interessato alla fase sperimentale tenuto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri;
4. Individuazione delle strutture pilota nell'ambito delle quali avviare una prima sperimentazione;
5. Predisposizione di un'informativa sui rischi generali e specifici per il lavoratore che svolge la prestazione in lavoro agile;
6. Adozione e pubblicazione del Bando con DDG n. 487 del 29 marzo 2018, relativo all'avviso per la selezione dei progetti di lavoro agile nelle strutture pilota, consistente in una fase sperimentale di "smart working" della durata di due mesi, per il personale in servizio presso due Direzioni (D.G. per le risorse umane e finanziarie e D.G. per i contratti gli acquisti e per i sistemi informativi e la statistica).

A conclusione della sperimentazione, con DDG 1333 del 30 luglio 2018 è stato predisposto il bando nazionale, pubblicato sul sito del MIUR in data 31 luglio 2018, rivolto al personale in servizio negli uffici centrali e periferici dell'amministrazione. E' stato previsto un contingente massimo di n. 510

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

unità;

Questa Direzione ha provveduto inoltre, ai sensi dell'art. 17 della Direttiva Dipartimentale del 12 marzo 2018, n. 15, a costituire il gruppo di monitoraggio. Il predetto gruppo, composto da rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali;

Il 13 dicembre 2018 si è tenuto a Roma la prima Giornata di Lavoro Agile con il coinvolgimento delle Amministrazioni Centrali, della Regione Lazio e degli enti locali presenti sul territorio, nonché delle imprese private. Tale evento è stato indetto dal Dipartimento per le pari opportunità (DPO) della Presidenza del Consiglio dei Ministri in collaborazione con il Dipartimento della funzione pubblica (DFP).Questa Direzione ha comunicato la propria disponibilità e ha aderito all'iniziativa.

Con DDG 1163 del 16 luglio 2019 è stato predisposto il bando nazionale, pubblicato sul sito del MIUR in data 16 luglio 2019 con scadenza al 10 agosto c.a. prorogata con DDG 1245/2019 al 30 agosto 2019. Tale bando è rivolto al personale in servizio negli uffici centrali e periferici dell'amministrazione. E' stato previsto un contingente massimo di n. 530 unità di personale in servizio presso il Miur.

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

☐ lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

☐ interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

☐ la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

Se sì, inserire il n. strumentazioni fornite (incluse eventuali postazioni proprie configurate):

☐ il riconoscimento del buono pasto

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per il 2020 le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo in conseguenza dell'emergenza COVID-19):

		Realizzato	Previsto	
		2019	2020	2021
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	530	---	---

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2019:

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	9	5
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	270	115
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	50	51
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita- lavoro	72%	72%
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	59%	55%
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	5	5
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	245	107

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SIDI

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

Un monitoraggio annuale con questionario.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.), il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

Il datore di lavoro ha monitorato l'andamento del progetto secondo le modalità concordate, ed entro dieci giorni dal termine del progetto medesimo ha trasmesso alla casella lavoro agile istituita la scheda di monitoraggio dell'attività individuale e dei risultati conseguiti controfirmata dal dipendente.

Congedo di maternità e paternità

I.16. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	4610	4432	3361
I.16.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	78	46	44

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SIDI – DATI DEL SISTEMA INFORMATIVO

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.17.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	84	21	104	39	96	38
I.17.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	3095	233	2769	405	1998	323

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SIDI – DATI DEL SISTEMA INFORMATIVO

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

L'amministrazione non fornisce tale informazione.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

☐ **Sì** ■ **No**

I.21. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

L'amministrazione non fornisce tale informazione.

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

L'amministrazione non fornisce tale informazione

I.23. E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2019?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Piano+Azioni+Positive.pdf/4d058611-6b2e-f6d3-55e9-6375c068dca1?version=1.0&t=1576774723790

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Nel corso del 2019 si è provveduto, grazie all'interessamento del CUG, alla rivisitazione dello schema di questionario, tenendo conto anche del modello elaborato dall'ANAC nel 2013 (modello di

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

rilevazione unico per tutte le amministrazioni del settore pubblico), integrato da ulteriori quesiti, necessari per far emergere le effettive percezioni di tutto il personale rispetto a una molteplicità di aspetti legati al lavoro, alle relazioni, al grado di soddisfazione e al funzionamento dell'Amministrazione.

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2019:

Il MIUR, attraverso le azioni del CUG, sostiene il personale che segnala situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie e mobbing; riceve e raccoglie le eventuali segnalazioni, impegnandosi a identificare e indicare lo specifico interlocutore in grado di assicurare il supporto più adeguato e tempestivo possibile per la risoluzione della problematica indicata.

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

In particolare, il CUG ha stabilito una procedura operativa, al fine di poter gestire con ordine e secondo urgenza le segnalazioni pervenute sulla casella di posta elettronica del CUG e ha deciso di costituire un Gruppo di lavoro formato a turnazione da cinque componenti del CUG per volta che provveda, a seguito di istruttoria, a predisporre il riscontro e a inviarlo alla Segreteria per il successivo inoltro all'intero Comitato. Trascorsi cinque giorni lavorativi dall'invio a tutti i componenti del CUG senza che sia pervenuta alcuna richiesta di modifica e/o integrazione, si intende acquisito l'assenso e la Segreteria CUG provvede alla protocollazione del riscontro e al suo inoltro all'interessato. La Segreteria cura l'archiviazione delle segnalazioni.

<u>Azioni di sensibilizzazione del personale riguardo alla violenza di genere</u>

I.24. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha organizzato particolari iniziative o eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)?

L'amministrazione non fornisce tale informazione.

I.25. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha mai indirizzato comunicazioni al proprio personale per sensibilizzare sul tema nell'ambito del luogo di lavoro?

L'amministrazione non fornisce tale informazione.

I.26. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la violenza di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

L'amministrazione non fornisce tale informazione.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza di genere

I.27. Con riferimento al 2019, l'amministrazione dispone di strumenti per identificare eventuali vittime di violenza di genere tra i membri del personale e fornire loro supporto (esempi: protocolli di azione, *contactpoint* interni, servizi di supporto psicologico, misure di sicurezza speciali per garantire protezione alla vittima, etc.)?

L'amministrazione non fornisce tale informazione.

Azioni future per il contrasto alla violenza di genere

I.28. Quali sono le iniziative che l'amministrazione intende portare avanti in futuro per rafforzare la propria azione di contrasto alla violenza di genere?

L'amministrazione non fornisce tale informazione.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA'	***PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opporunità***	***PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES***	***PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere***	***PARTE C Interventi sensibili al genere***
DIREZIONE GENERALE PER LO STUDENTE, L'INCLUSIONE E L'ORIENTAMENTO SCOLASTICO	*Sì*	*No*	*Sì*	*No*
DIREZIONE GENERALE PER LA PROGRAMMAZIONE, IL COORDINAMENTO E IL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI DELLA FORMAZIONE SUPERIORE	*Sì*	*Sì*	*Sì*	*No*

Direzione Generale per lo Studente, l'Inclusione e l'Orientamento scolastico

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

https://www.noisiamopari.it

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Il dipartimento non segnala interventi.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	Piano Nazionale per la prevenzione dei fenomeni di violenza domestica
Obiettivo dell'intervento	Coinvolgimento delle istituzioni scolastiche, degli studenti, dei docenti e dei genitori in percorsi progettuali volti ad individuare e affrontare casi in cui gli studenti risultano vittime di episodi di violenza familiare, nonché promozione di una campagna nazionale di comunicazione, anche in collaborazione con il Dipartimento per la famiglia in attuazione del Protocollo d'Intesa sottoscritto nel 2018
Beneficiari dell'intervento	Istituzioni Scolastiche di ogni ordine e grado
Spesa complessiva nel 2019	€ 1.000.000
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Fondi ex 440 capitoli del funzionamento amm.vo didattico

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato

■ a decorrere ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

■ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Alle scuole vincitrici

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

SCHEDA INTERVENTO B.2 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	8 Marzo
Obiettivo dell'intervento	Promuovere la partecipazione scolastica in progetti per la celebrazione della "giornata della donna", con una manifestazione nazionale da svolgersi presso il palazzo del Quirinale alla presenza del Presidente della Repubblica
Beneficiari dell'intervento	Partecipano al concorso studentesse e studenti delle scuole di ogni ordine e grado, selezionati da una commissione per l'ammissione alla manifestazione finale
Spesa complessiva nel 2019	€ 30.000
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	2331/6

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato

■ a decorrere ☐ limitato, fino al

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

(specificare anno) ☐

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO B.3 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 3	VISIONARIE
Obiettivo dell'intervento	Presentazione e visione di lavori cinematografici che hanno come tema il rispetto di genere e dibattiti sul tema alla presenza di giornaliste, scrittrici, donne dello spettacolo
Beneficiari dell'intervento	Incontro aperto al pubblico che si è tenuto presso il Palazzo Merulana nel Maggio del 2019
Spesa complessiva nel 2019	€ 10.000
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Fondi del DM 851/2017 relativi al piano nazionale per l'educazione al rispetto fondi legge 440/97 capitoli del funzionamento amm.vo didattico (1194 – 1195 – 1196 n- 1204 pg 1)

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato

■ a decorrere ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

SCHEDA INTERVENTO B.4 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 4	S.T.E.M.
Obiettivo dell'intervento	Concorso scolastico nazionale "STEM: femminile plurale" il cui obiettivo è stato quello di favorire una riflessione sulla partecipazione e lo studio, da parte delle donne, delle discipline STEM per contribuire a una lettura critica dei pregiudizi e degli stereotipi di genere riguardanti le materie scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche, nonché di incoraggiare le studentesse allo studio di tali materie. Obiettivo ultimo è sensibilizzare i giovani di entrambi i sessi sul contributo che tutte e tutti possono dare all'avanzamento delle discipline STEM a prescindere dall'appartenenza di genere.
Beneficiari dell'intervento	Il concorso è rivolto alle scuole primarie, secondarie di primo grado e secondo grado. Studentesse e studenti possono partecipare come classe o in gruppi di classi. Ogni istituzione scolastica può partecipare con più elaborati.
Spesa complessiva nel 2019	€ 5.000
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Fondi del DM 851/2017 relativi al piano nazionale per l'educazione al rispetto, fondi legge 440/97 capitoli del funzionamento amm.vo didattico (1194 – 1195 – 1196 n- 1204 pg 1)

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato

■ a decorrere ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO B.5 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 5	Parità di genere - Una "cultura del rispetto"
Obiettivo dell'intervento	Avviso rivolto alle Istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado con conclamata capacità organizzativa e gestionale con la quale collaborare attraverso la presentazione di progettualità volte alla realizzazione di azioni integrate finalizzate alla creazione di una "cultura del rispetto" sul tema della parità di genere, tramite la comunicazione sul web e nelle scuole. Sono stati realizzati le seguenti attività: • Incontri con gli studenti finalizzati alla formazione relativa agli argomenti oggetto delle azioni progettuali • Creazione di una campagna di comunicazione, educazione e sensibilizzazione per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere e dei comportamenti violenti • Creazione di contenuti e messaggi in grado di educare al rispetto dell'altro, alla parità tra i sessi, alla non discriminazione di genere • Creazione di materiale originale di diffusione delle tematiche progettuali destinato ai giovani e agli adulti • Campagna di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere rivolto direttamente ai giovani, con particolare attenzione alle giovani donne e alle studentesse • Campagna di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere rivolta agli adulti, affinché siano responsabili e attenti nei comportamenti e nell'educazione • Creazione di una rubrica informativa dedicata al progetto, che conterrà news, approfondimenti, interviste, pillole video, link e contatti utili per una informazione globale
Beneficiari dell'intervento	Studentesse e studenti di istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado
Spesa complessiva nel 2019	€ 160.000
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	2331/6

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato

■ a decorrere ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

La direzione non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

DIREZIONE GENERALE PER LA PROGRAMMAZIONE, IL COORDINAMENTO E IL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI DELLA FORMAZIONE SUPERIORE

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Indicatore BES nel DEF	Interventi attuati nel 2019 e implicazioni sui divari di genere	Capitoli/ programmi di spesa	Fondi extra-bilancio	Regolamentazione
☐ **Reddito medio disponibile aggiustato pro capite**				
☐ **Indice di disuguaglianza del reddito disponibile**				
☐ **Indice di povertà assoluta**				
☐ **Speranza di vita in buona salute alla nascita**				
☐ **Eccesso di peso**				
■ **Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione**	Nell'ambito del Fondo Giovani sono stanziati per ciascuno degli anni 2019-2021: - 3 milioni di € finalizzati all'incentivo alle iscrizioni alle classi di laurea di ambito scientifico; - 3 milioni di € per il Piano Lauree Scientifiche. Entrambe le iniziative sono finalizzate anche ad	1694 – Fondo per il Finanziamento Ordinario delle Università (FFO)		Lo stanziamento annuale per il Fondo Giovani, previsto dal d.l. 105/2003 convertito con l. 170/2003, è stabilito nell'ambito del d.m. relativo alle linee generali d'indirizzo della programmazione triennale delle Università. Per il

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	aumentare la partecipazione delle studentesse agli studi universitari.			triennio 2019-2021, con il DM 25 ottobre 1999, n. 989
☐ **Tasso di mancata partecipazione al lavoro**				
☐ **Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli**				
☐ **Indice di efficienza della giustizia civile**				
☐ **Criminalità predatoria**				
☐ **Indice di abusivismo edilizio**				
☐ **Emissioni di CO_2 e altri gas clima alteranti**				

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	"Interventi a favore degli studenti universitari" – incentivi alle iscrizioni ai Corsi di Laurea di ambito scientifico (DM 989/2019)
Obiettivo dell'intervento	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.
Beneficiari dell'intervento	Studentesse iscritte ai Corsi di Laurea di ambito scientifico
Spesa complessiva nel 2019	€ 6 milioni
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	1694 – 01, Fondo per il Finanziamento Ordinario delle Università e dei Consorzi Universitari.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** **2021**

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

■ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Università Statali

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

La direzione non fornisce tale informazione.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Titolo dell'intervento	2017		2018		2019	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Immatricolazioni ai Corsi di Laurea di ambito scientifico (distinti per classe di corso di studio)	18749	54989	20056	56154	20837	56727
Iscrizioni al secondo anno con almeno 40CFU	6071	16526	6115	16608	N.D.	N.D.

Titolo dell'intervento	Fonte dei dati
Immatricolazioni ai Corsi di Laurea di ambito scientifico	Anagrafe Nazionale degli Studenti
Iscrizioni al secondo anno con almeno 40CFU	Anagrafe Nazionale degli Studenti

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

Le analisi in riferimento all'andamento delle immatricolazioni ai Corsi di laurea di ambito scientifico distinte per genere sono realizzate dall'ufficio di statistica del MIUR (http://ustat.miur.it/media/1155/focus-carriere-femminili-universit%C3%A0.pdf) e da ANVUR nel proprio rapporto biennale (http://www.anvur.it/rapporto-biennale/rapporto-biennale-2016/). In

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

entrambe i testi si sottolinea come, a fronte di una tendenza generale in cui le immatricolate sono più degli immatricolati, nelle lauree di ambito scientifico questa tendenza si inverte.

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

I provvedimenti relativi a questo intervento hanno ricevuto un parere positivo dalla Conferenza dei Rettori delle Università (CRUI), dal Consiglio Universitario Nazionale (CUN), dal Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari (CNSU) e dall'Agenzia Nazionale di Valutazione (ANVUR).

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 2	"Interventi a favore degli studenti universitari" – Piano Lauree Scientifiche 2019 – 2021 (DM 989/2019)
Obiettivo dell'intervento	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. Nella redazione dei progetti, alle Università è richiesto di dedicare particolare attenzione alla partecipazione delle studentesse alle attività e alle immatricolazioni delle studentesse.
Beneficiari dell'intervento	Studentesse iscritte al IV e V anno della scuola secondaria superiore, docenti della scuola, studentesse iscritte ai Corsi di Laurea di ambito scientifico e docenti delle università.
Spesa complessiva nel 2019	€ 3 milioni
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	1694 – 01, Fondo per il Finanziamento Ordinario delle Università e dei Consorzi Universitari.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** 2021

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

■ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Università Statali

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

La direzione non fornisce tale informazione.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Titolo dell'intervento	2017		2018		2019	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Immatricolazioni ai Corsi di Laurea di ambito scientifico (distinti per classe di corso di studio)	18749	54989	20056	56154	20837	56727
Iscrizioni al secondo anno con almeno 40CFU	6071	16526	6115	16608	N.D.	N.D.

Titolo dell'intervento	Fonte dei dati
Immatricolazioni ai Corsi di Laurea di ambito scientifico	Anagrafe Nazionale degli Studenti
Iscrizioni al secondo anno con almeno 40CFU	Anagrafe Nazionale degli Studenti

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

Il Piano Lauree Scientifiche 2014 – 2016 si è concluso. La relazione finale relativa all'attuazione di tali progetti è in corso di valutazione da parte del Comitato Tecnico Scientifico. Nel corso del 2018 si è avviato il Piano Lauree Scientifiche per il biennio successivo; in particolare, è stato nominato il Comitato Tecnico Scientifico per la valutazione dei progetti (decreto n. 1973 del 24 luglio 2018), è stata inviata la nota relativa alle modalità di presentazione delle candidature (n. 12444 del 2 ottobre 2018) e sono stati raccolti i progetti. Con Decreto del Capo Dipartimento (n. 359 del 4 marzo 2019) sono stati ammessi a finanziamento 9 progetti a copertura di tutte le classi di laurea di ambito scientifico. E' attualmente in fase di avvio il PLS 2019-2021.

Il link di riferimento è https://laureescientifiche.miur.it

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

I provvedimenti relativi a questo intervento hanno ricevuto un parere positivo dalla Conferenza dei Rettori delle Università (CRUI), dal Consiglio Universitario Nazionale (CUN), dal Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari (CNSU) e dall'Agenzia Nazionale di Valutazione (ANVUR).

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

La direzione non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

8. Ministero dell'interno

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie - Direzione centrale per le Risorse Umane, Dipartimento dei Vigili del Fuoco – Direzione Centrale per le Risorse Umane, Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria.

Conciliazione vita-lavoro

Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie, Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria.

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2019:

	Tipologia di iniziativa	**Indicare Si o NO**
I.3.1	**Asilo nido**	SI *(Dip. Politiche del personale Amm. Civile e Dip. Pubblica sicurezza)*
I.3.2	**Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca**	SI
I.3.3	**Telelavoro**	NO
I.3.4	**Voucher di conciliazione**	
I.3.5	**Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017**	SI
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	

I.3.7 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

N.D.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	**Spesa del capitolo/ piano gestionale finalizzata all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro (specificare)**
I.4.1	**Asilo nido** *(Dip. Politiche del personale Amm. Civile)*					Convenzioni (Nessuna spesa a carico del bilancio dello Stato)
I.4.1	**Asilo nido** *(Dip. Pubblica sicurezza)*	2585/PG 01	€1.553.695,00 (impegni)			
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**					Convenzioni (Nessuna spesa a carico del bilancio dello Stato)
I.4.3	**Telelavoro**					
I.4.4	**Voucher di conciliazione**					
I.4.5	**Lavoro agile**	-Dip. Pol. Pers. (sostiene anche i costi degli U.T.G.): capitolo 2950; - Dipartimento affari interni e territoriali: capitolo				- Dipartimento libertà civili: non ha sostenuto costi specifici poiché utilizza il sistema di virtualizzazione delle postazioni di lavoro - Dipartimento VV.FF.: non ha sostenuto costi specifici poiché utilizza il sistema di virtualizzazione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

		7010 - Dipartimento della Pubblica Sicurezza: capitolo 7456				delle postazioni di lavoro.
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previso nel CCNL**					

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2019:

I.5.1	**Asilo nido** *(Dip. Politiche del personale Amm. Civile)*	n. 3 strutture in convenzione a Roma (+1 rispetto allo scorso anno): due in zona Tuscolana, un'altra in zona Circo Massimo.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola** *(Dip. Politiche del personale Amm. Civile)*	n. 5 strutture in convenzione di cui, a differenza dello scorso anno, anche una fuori Roma: Tennis club Garden, WEP, Asilo Note d'infanzia, L'Aquilone, Circolo velico lucano (Mt)
I.5.3	**Telelavoro**	No
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	No
I.5.5	**Lavoro agile** *(Dip. Politiche del personale Amm. Civile)*	Nel corso del 2019 è stato incrementato il numero dei progetti di lavoro agile offerti ai dipendenti dell'Amministrazione Civile dell'Interno, che ha raggiunto le 470 unità articolate in 197 presso gli uffici centrali e 273 presso le Prefetture Uffici Territoriali del Governo, misura quest'ultima massima consentita dalle risorse finanziarie disponibili, gravanti sui capitoli del Dipartimento Politiche del Personale. A fronte di tali numeri, ed a seguito della pubblicazione di appositi bandi per la selezione dei progetti, le istanze pervenute hanno consentito di attivare effettivamente 131 progetti al centro e 142 presso le Prefetture (totale di 273 smart worker). Nel mese di luglio 2019 è stato altresì avviato un progetto pilota di

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

		smart working che ha coinvolto il personale civile in servizio presso le Questure di Milano, Perugia e Brindisi (n. 17 smart worker).
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2017-2019:

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti** *(Dip. Politiche del personale Amm. Civile)*	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti** *(Dip. Pubblica sicurezza)*	1.914	914	1600	764	1.494	714
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti** *(Dip. Politiche del personale Amm. Civile)*	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**	0	0	0	0	0	0
I.6.4	**Voucher di conciliazione**	0	0	0	0	0	0
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	0	0	0	0	0	0

Note e fonte del dato:

Non è possibile conoscere quanti dipendenti hanno usufruito degli asili nido e dei centri estivi convenzionati *(Dip. Politiche del personale Amm. Civile)*.

I dati sul lavoro agile sono stati forniti dalle Prefetture e dai Dipartimenti *(Dip. Politiche del personale Amm. Civile)*.

I dati su asili nido, centri estivi e doposcuola sono stati forniti dall'Area II Prestazioni Assistenziali

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

della Direzione Centrale Risorse Umane *(Dip. Politiche del personale Amm. Civile)*.

I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie, Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria

☐ **Sì** ■ **No**

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	11969	7878	11853	7682	11596	7571
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	1465	271	1453	280	1401	263
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	573	492	574	501	447	404
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	99	2	176	36	77	21

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Il dato è fornito dall'Area 1 Matricola del Personale della Direzione Centrale Risorse Umane

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Dipartimento dei Vigili del Fuoco – Direzione Centrale per le Risorse Umane

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	1865	32730	1804	32827	1773	35506
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time**	188	45	161	41	154	39
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	345	11236	322	10744	309	10233
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time**	49	133	47	69	43	83

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte dati I.8.1 e I.8.2 da CED – Fonte dati I.8.3 e I.8.4 da SIPEC (Aggiornamento del dato 2017 - 2018)

I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri *le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento* (ad esempio, per il 2019 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2017 e nel 2018):

Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie

		Anno di riferimento		
		2017	2018	2019
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	135	115	79
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	2	7	10

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Il dato è fornito dall'Area 1 Matricola del Personale della Direzione Centrale Risorse Umane

Dipartimento dei Vigili del Fuoco – Direzione Centrale per le Risorse Umane

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	54	52	50
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	4	5	6

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte dati: SIPEC (Aggiornamento dati 2017 - 2018)

Lavoro agile

Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2019:

All'esito della fase di sperimentazione, che nel corso del 2018 ha interessato tre Dipartimenti e tre Prefetture, in data 16 gennaio 2019 è stato approvato un nuovo Regolamento per l'accesso e lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. L'atto, che tiene conto delle esperienze maturate nel corso della sperimentazione e dei suggerimenti espressi dal Gruppo di Lavoro, ha previsto l'estensione dello smart working, per gli uffici centrali, a tutti e cinque i Dipartimenti nonché a tutte le Prefetture Uffici Territoriali del Governo. Contestualmente è stato altresì incrementato il numero dei progetti di lavoro agile offerti ai dipendenti dell'Amministrazione Civile dell'Interno, che ha raggiunto le 197 unità presso gli uffici centrali e le 273 unità presso le Prefetture Uffici Territoriali del Governo, misura quest'ultima massima consentita dalle risorse finanziarie disponibili, gravanti sui capitoli del Dipartimento Politiche del Personale. A fronte di tali numeri, ed a seguito della pubblicazione di appositi bandi per la selezione dei progetti, le istanze pervenute hanno consentito di attivare effettivamente 131 progetti al centro e 142 presso le Prefetture. Nel mese di luglio 2019 è stato altresì avviato un progetto pilota di smart working che ha coinvolto il personale civile in servizio presso le Questure di Milano, Perugia e Brindisi. Nel corso del 2019 è stata inoltre dedicata una particolare attenzione alla formazione sul tema del lavoro agile sia del personale già in smart working sia del resto del personale dirigenziale e non, organizzando, in collaborazione con SNA e Dipartimento delle Pari Opportunità, eventi formativi sia

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

frontali che in modalità webinar.

Nel corso dell'anno, anche con il supporto del Gruppo di Lavoro, è stato condotto inoltre un monitoraggio dell'andamento dei progetti avviati al fine di individuare criticità ed elaborare eventuali proposte correttive del Regolamento.

Su tale base, ed a seguito della condivisione preventiva con le Organizzazioni Sindacali, il successivo 8 gennaio 2020 è stato approvato il nuovo regolamento di disciplina del lavoro agile.

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

☒ lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore: n. 28 ore offerte per ciascun lavoratore

☐ interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

☐ la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

Se sì, inserire il n. strumentazioni fornite (incluse eventuali postazioni proprie configurate): 0

☐ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per il 2020 le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo in conseguenza dell'emergenza COVID-19):

		Realizzato	Previsto	
		2019	2020	2021
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	490	756	n.d.

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2019:

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	n.d.	n.d.
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	n.d.	n.d.
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	55	55

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.13.4	**Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro**	n.d.	n.d.
I.13.5	**Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)**	n.d.	n.d.
I.13.6	**Dirigenti: numero di istanze accolte**	3	1
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	230	60

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Il dipartimento non fornisce tale informazione

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

no

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.), il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

Il Gruppo di lavoro interdipartimentale, appositamente costituito già dal settembre 2016 per l'analisi dello stato di attuazione del lavoro agile, ha proseguito anche nel corso del 2019 la propria attività, riunendosi il 6 marzo, il 15 aprile, il 25 ottobre ed il 6 dicembre al fine di verificare l'andamento dei progetti individuali avviati, rilevare eventuali criticità ed elaborare proposte finalizzate a perfezionare il modello.

Su tale base il Gruppo di Lavoro ha condiviso alcune limitate modifiche da apportare al precedente regolamento sullo smart working. Il nuovo regolamento, che è stato approvato in occasione della riunione del 6 dicembre 2019 ed inviato il successivo 12 dicembre alle Organizzazioni Sindacali è stato sottoscritto dal Capo Dipartimento l'8 gennaio 2020 e successivamente pubblicato.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Congedo di maternità e paternità

I.16. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	6885	4845	6974
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	0	0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Direzione Centrale Risorse Umane - Area 1 Matricola del Personale

Dipartimento dei Vigili del Fuoco – Direzione Centrale per le Risorse Umane

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	6453	7967	6698
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	294	244	157

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Basi dati SIPEC

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	288	121	259	119	225	105
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	7161	1814	6041	1431	5469	1315

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Direzione Centrale Risorse Umane - Area 1 Matricola del Personale

Dipartimento dei Vigili del Fuoco – Direzione Centrale per le Risorse Umane

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	67	1744	106	2614	101	2641
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	2986	19209	3706	33582	3244	33862

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Basi dati SIPEC

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2019, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento

Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie, Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria

☐ **Sì** ■ **No**

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

Il Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie e il Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria non forniscono tale informazione.

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Il Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie e il Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria non forniscono tale informazione

I.21. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie.

		Donne	Uomini
I.21.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi rilevanti**	N.D.	N.D.
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi rilevanti**	13	56
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi rilevanti**	0	0

Indicare la fonte del dato:

Direzione Centrale Risorse Umane – Ufficio X – Sede didattico residenziale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

Il Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie non fornisce tale informazione.

I.21. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria

		Donne	Uomini
I.21.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi rilevanti**	*0*	*0*
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi rilevanti**	*0*	*0*
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi rilevanti**	*2614*	*12143*

Indicare la fonte del dato:

Il dipartimento non fornisce tale informazione.

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	**Capitolo/ piano gestionale**	**Spesa del capitolo/ piano gestionale finalizzata all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro (specificare)**
I.22.1	*Corsi di formazione di base e corsi specialistici (c.d. di II livello) e corsi di avanzamento e progressione in carriera - Favorire la diffusione degli strumenti normativi ed operativi più utili alla prevenzione*	*2721/1* *2721/4*	*€ 2.879.344,26* *€ 567.130,00*			

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	delle diseguaglianze di genere nonché al contrasto del fenomeno del c.d. "under reporting" e della "vittimizzazione secondaria".					

I.23. E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2019?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-dati-ulteriori/piano-triennale-azioni-positive

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Si

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2019:

Iniziativa n. 1 del Piano Triennale di Azioni Positive

Obiettivo: Incrementare il numero di convenzioni a beneficio del personale e in particolare di quelle con asili nido, scuole per l'infanzia e scuole dell'obbligo al fine di far beneficiare i dipendenti del Ministero di tariffe agevolate per l'iscrizione e la frequenza dei propri figli e nipoti.

Iniziativa n. 2 del Piano Triennale di Azioni Positive

Obiettivo: incremento, compatibilmente con le disponibilità economiche, di progetti di smart working nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.

L'iniziativa nasce dall'esigenza di introdurre modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, in grado di agevolare i dipendenti nella gestione dei propri impegni personali e familiari. La prevalente presenza di personale femminile – le donne rappresentano il 60,49% del totale del personale in servizio - insieme ad un progressivo aumento dell'età media dei lavoratori - che oggi supera i 54 anni – hanno suggerito di promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

Iniziativa n. 3 del Piano Triennale di Azioni Positive

Obiettivo: Abbattimento delle barriere architettoniche nell'ambito degli Uffici Centrali e periferici dell'Amministrazione dell'Interno in attuazione della legge n.13/2989, del D.P.R. n.503/1996 e della Legge n.104/1992, in materia di accessibilità dei luoghi pubblici.

Iniziativa n. 4 del Piano Triennale di Azioni Positive

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Obiettivo: diffusione della conoscenza delle iniziative formative organizzate dalla SNA in materia di lavoro agile ed incentivazione alla partecipazione alle stesse potenziando modalità alternative alla frequenza "frontale" quali piattaforme di e-learning (webinar, focus formativi, brevi aggiornamenti normativi e procedurali, ecc…).

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

I dipartimenti non forniscono tale informazione

Azioni di sensibilizzazione del personale riguardo alla violenza di genere

Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie, Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria

I.24. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha organizzato particolari iniziative o eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)?

☐ **Sì** ■ **No**

I.25. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha mai indirizzato comunicazioni al proprio personale per sensibilizzare sul tema nell'ambito del luogo di lavoro?

☐ **Sì** ■ **No**

I.26. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la violenza di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

Il Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie e il Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria non forniscono tale informazione

Azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza di genere

I.27. Con riferimento al 2019, l'amministrazione dispone di strumenti per identificare eventuali vittime di violenza di genere tra i membri del personale e fornire loro supporto (esempi: protocolli di azione, *contactpoint* interni, servizi di supporto psicologico, misure di sicurezza speciali per garantire protezione alla vittima, etc.)?

Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Azioni future per il contrasto alla violenza di genere

Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie

I.28. Quali sono le iniziative che l'amministrazione intende portare avanti in futuro per rafforzare la propria azione di contrasto alla violenza di genere?

Illustrare brevemente:

Nell'ambito delle attività promosse dalla Cabina di Regia interistituzionale contro la violenza sessuale e di genere, istituita con D.P.C.M. 25 luglio 2016, è allo studio un'iniziativa formativa indirizzata al contrasto della violenza di genere sul posto di lavoro, e più in generale alla prevenzione, sensibilizzazione e protezione.

Inoltre, nel piano triennale di azioni positive 2020-2022 è stata inserita l'azione n. 4 consistente nella realizzazione di un" Corso di formazione sul tema "Parità di genere e pari opportunità" " che si propone l'obiettivo di diffondere la cultura delle pari opportunità.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA'	***PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità***	***PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES***	***PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere***	***PARTE C Interventi sensibili al genere***
DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA	*Sì*	*No*	*Sì*	*No*

Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Il dipartimento non segnala interventi.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	Corsi di formazione di base e corsi specialistici (c.d. di II livello) e corsi di avanzamento e progressione in carriera
Obiettivo dell'intervento	Favorire la diffusione degli strumenti normativi ed operativi più utili alla prevenzione delle diseguaglianze di genere nonché al contrasto del fenomeno del c.d. "under reporting" e della "vittimizzazione secondaria"
Beneficiari dell'intervento	Operatori della Polizia di Stato (Allievi Agenti, Allievi Vice Ispettori, Allievi Agenti da assegnare ai gruppi sportivi delle Fiamme Oro e Allievi Agenti Fiamme Oro restituiti al servizio ai sensi dell'art. 8 D.P.R.393/2003, Sovrintendente Tecnico, Operatori di tecniche

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	investigative, Operatori addetti al contrasto della pedopornografia on-line, operatori per il controllo del territorio)
Spesa complessiva nel 2019	2721/1: 2.879.344,26 2721/4: 567.130,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	2721/1 e 2721/4

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

■ a decorrere ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Il dipartimento non segnala tale informazione

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Titolo dell'intervento	**2017**		**2018**		**2019**	
	Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
N.D					2614	12143

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

Il dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

9. Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Dipartimento per il personale, la natura, il territorio e il Mediterraneo (DiPENT) - Direzione generale delle politiche per l'innovazione, il personale e la partecipazione (IPP) – EX Direzione generale degli affari generali e del personale.

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2019:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	**Asilo nido**	SI
I.3.2	**Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca**	NO
I.3.3	**Telelavoro**	NO
I.3.4	**Voucher di conciliazione**	NO
I.3.5	**Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017**	SI
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	SI

I.3.7 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

Sala Ristoro

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Spesa del capitolo/ piano gestionale finalizzata all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	3481/5 3462/22([1])	€ 116.305,56 (pagamenti)	0	0	N.D.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**	0	0	0	0	N.D.
I.4.3	**Telelavoro**	0	0	0	0	N.D.
I.4.4	**Voucher di conciliazione**	0	0	0	0	N.D.
I.4.5	**Lavoro agile ([2])**	8811/1	€ 30.798,90	0	0	N.D.
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previso nel CCNL**	0	0	0	0	N.D.

(1) Il capitolo 3462 piano gestionale 22, che nell'anno 2019 risulta sul sistema informatico Sicoge privo di risorse in termini di competenza e cassa, è a disposizione per eventuali spese non imputabili al capitolo 3481 piano gestionale 5, in quanto il primo riguarda l'azione "Gestione comune dei beni e servizi", mentre il secondo l'azione "Spese di personale". Pertanto, anche se con la medesima denominazione, entrambi i capitoli e piani gestionali sono d'utilità per il funzionamento dell'asilo nido.

(2) È stata espletata e conclusa la gara (RDO) per l'acquisto di n. 75 licenze CITRIX, nell'ottica di un incremento delle attività di ufficio in modalità Lavoro Agile.

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2019:

I.5.1	**Asilo nido**	Il contratto stipulato con la Società Randstad Italia S.p.a valido fino al 31 dicembre 2018, cui ha fatto seguito quello con la società SYNERGIE ITALIA SPA dal 2 gennaio 2019, senza soluzione di continuità rispetto la precedente società, riguarda il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato per n. 3 educatrici occupate all'interno dell'asilo nido. Il contratto ha avuto due proroghe, prima al 31 dicembre 2019 e poi al 30 aprile 2020, proprio per garantire la continuità di servizio fino alla conclusione della procedura di gara per il nuovo affidamento, prolungatosi nel tempo, prima per il susseguirsi di titolari ad interim della direzione e poi il concomitante procedimento di riorganizzazione del Ministero. La struttura dell'asilo nido aziendale è stata attivata il 13 dicembre 2010 al fine di assicurare – in virtù della legge n 1044 del 6 dicembre 1971 - un "*servizio sociale di interesse pubblico essenziale*" ai propri dipendenti, in posizione di ruolo, comando, al personale che, a vario titolo, presta la propria attività lavorativa presso la sede del ministero e ai dipendenti pubblici residenti nel medesimo municipio. Obiettivi principali: a) sollecitare le attività cognitive, affettive, personali e sociali del bambino, assicurandogli un adeguato sviluppo psico - fisico e

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

		garantendogli, nel contempo, una assistenza psico - pedagogica; b) collaborare con la famiglia del dipendente al fine di favorire l'armonico sviluppo della personalità infantile; c) facilitare l'accesso dei genitori o di chi ne fa le veci al lavoro, nonché l'inserimento sociale e lavorativo dei genitori dopo la nascita del bimbo/a, al fine di conciliare ed agevolare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	
I.5.3	**Telelavoro**	
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	
I.5.5	**Lavoro agile**	Superata la fase pilota, da maggio 2019, è stata data applicazione a regime al progetto concernente il "lavoro agile" / "Smart Working", con l'estensione a nr. 60 unità di personale. Inoltre, nell'ottica di un maggior incremento delle postazioni virtuali, si è provveduto anche ad incrementare il numero delle licenze. In tutto, sono state acquistate n. 75 licenze CITRIX, tramite gara (RDO), al fine di configurare altrettante postazioni di lavoro virtuali e consentire l'accesso sicuro da remoto, alle applicazioni e ai dati necessari per lo svolgimento dell'attività da parte degli utenti in modalità di lavoro agile.
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	Con decreto n. 933/AGP del 7 giugno 2019, in applicazione di quanto previsto dall'art. 26, c. 4, del CCNL 2016/2018, è stata introdotta un'ulteriore flessibilità oraria in entrata (fino alle ore 11.00), per favorire i dipendenti in particolari situazioni personali, sociali e familiari, così come previsto dal medesimo articolo.

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2017-2019:

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti ([1])**	7	11	14	2	12	4
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola:**	0	0	0	0	0	0

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	numero di dipendenti serviti						
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**	0	0	0	0	0	0
I.6.4	**Voucher di conciliazione**	0	0	0	0	0	0
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL ([2])**	7	7	8	8	15	15

Note e fonte del dato:

([1]) Graduatorie e avvisi pubblicati sul sito ministeriale https://minambiente.it/pagina/asilo-nido-pianeta-bimbi

([2]) Decreto n. 933/AGP del 7.06.2019 - sistema di rilevazione delle presenze

I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

☐ **Sì** ■ **No**

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	305	261	295	237	282	224
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time**	39	15	44	16	41	15
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	38	39	29	31	23	14
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time**	4	1	2	1	2	0

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Anagrafica del portale Noi-PA del MEF; sistema di rilevazione delle presenze

I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri *le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento* (ad esempio, per il 2019 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2017 e nel 2018):

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	4	6	8
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	0	0	0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

sistema di rilevazione delle presenze Una delle neo-madri indicate nell'anno 2017 è stata inquadrata nei ruoli in data 1/7/2016 e ha goduto dei periodi di maternità obbligatoria durante il precedente rapporto di lavoro.

<u>Lavoro agile</u>

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2019:

Emanazione del Regolamento interno, Decreto AGP nr. 335 del 5 marzo 2019 Diramazione della Circolare amministrativa sulle modalità per l'attuazione del lavoro in modalità agile, Prot. AGP 4339 del 19 marzo 2019. Approvazione della graduatoria che elenca i n. 60 ammessi allo smart working ed i n. 10 idonei per un totale di 70 istanti, Decreto AGP nr. 660 del 30 aprile 2019.

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

☐ lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:	

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

■ interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

■ la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

Se sì, inserire il n. strumentazioni fornite (incluse eventuali postazioni proprie configurate):	60

☐ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per il 2020 le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo in conseguenza dell'emergenza COVID-19):

		Realizzato	Previsto	
		2019	2020	2021
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	60	60	240

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2019:

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	1	1
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	50	18
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	54 anni	50 anni
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	53%	42%
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	47%	50%
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	1	1
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	42	16

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Decreto Direttoriale AGP nr.660 del 30.04.2019 APPROVAZIONE GRADUATORIA, 60 ammessi e 10 idonei

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

Per tutto il Personale, che ha aderito al lavoro agile, è stata effettuata una rilevazione, ex-post, con cadenza trimestrale, delle attività, tramite schede di monitoraggio individuali che comprendono:

- Obiettivi;
- Risultati attesi al termine del periodo di riferimento;
- Indicatore di risultato;
- Target.

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.), il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

Per tutto il Personale, che ha aderito al lavoro agile è stato effettuato un monitoraggio, in itinere, con report giornalieri, tramite comunicazione del singolo dipendente, al Dirigente di riferimento, sui risultati delle attività svolte nelle giornate di smart working:

- Descrizione dei risultati conseguiti;
- Quantificazione dell'indicatore di risultato;
- Motivazione di eventuali scostamenti rispetto al target programmato;
- Suggerimenti operativi.

Congedo di maternità e paternità

I.16. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	270	591	506
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	0	0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistema di rilevazione presenze

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	14	6	11	2	10	2
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	293	125	194	356	573	23

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistema di rilevazione presenze

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2019, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento

☐ **Sì** ■ **No**

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente le azioni realizzate:

E' tuttora in vigore il Piano Triennale di Azioni Positive 2018-2020, adottato, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, con decreto prot. n.1412/AGP del 19 luglio 2018 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n.198/2006; che ha previsto tra le azioni di promuovere la cultura di genere e di progettare l'adozione del bilancio di genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.20.1	**Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato**	Direzione generale delle politiche per l'innovazione, il personale e la partecipazione (IPP)
I.20.2	**Referente e contatti dell'ufficio o struttura**	Dott.ssa Maria Carmela Giarratano Tel.: 06-57225701-02-03 e-mail: IPP-UDG@minambiente.it

I.21. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	**Uomini**
I.21.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi rilevanti**	0	0
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi rilevanti**	0	0
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi rilevanti**	0	0

Indicare la fonte del dato:

Nessun dipendente ha partecipato ai corsi indetti dalla SNA – Fonte: Banca dati SNA –

Nessun corso è stato organizzato dal Ministero – Fonte: assenza di comunicazioni interne in merito al tema

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

L'amministrazione non fornisce tale informazione.

I.23. E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2019?

■ **Sì** ☐ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/CUG/piano_triennale_azioni_positive_2018_2020.pdf

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Obiettivi previsti nella programmazione triennale del Piano con tempi di realizzazione a far data dal 2018:

- Migliorare il clima organizzativo;

- Migliorare la qualità di vita dei dipendenti in orario lavorativo;

- Migliorare l'organizzazione del lavoro anche al fine di conciliare tempi di vita e di lavoro;

- Promuovere e realizzare occasioni di formazione permanente;

- Promuovere e realizzare occasioni per divulgare la cultura relativa alle tematiche di genere e delle buone prassi anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- Migliorare la conoscenza del ruolo del Comitato Unico di Garanzia;

- Promuovere la cultura di genere nell'organizzazione del lavoro.

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2019:

- Promozione e realizzazione incontri tra CUG, responsabile per la Corruzione e la Trasparenza e OIV per individuare azioni di diffusione della cultura della legalità e dell'etica.
- Promozione e realizzazione progetti di utilizzazione statistica dei dati raccolti dal CUG riguardanti l'attività dello sportello d'Ascolto e del Consigliere di fiducia.

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

L'amministrazione non fornisce tale informazione

Azioni di sensibilizzazione del personale riguardo alla violenza di genere

I.24. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha organizzato particolari iniziative o eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

In data 3 dicembre 2019, su iniziativa del CUG, dello Sportello di ascolto e della Consigliera di fiducia, si è tenuto un incontro di approfondimento e informazione legato alle manifestazioni per la "Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne" istituita dall'ONU per il 25 novembre di ogni anno. Al termine dell'incontro è stato inoltre organizzato un breve flash mob all'ingresso del Ministero, con l'invito per i partecipanti ad indossare scarpe rosse o un capo di abbigliamento esterno rosso su abbigliamento di base scuro sostando in silenzio per qualche minuto vicino alla panchina rossa installata l'8 marzo 2019, come impegno contro il femminicidio.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.25. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha mai indirizzato comunicazioni al proprio personale per sensibilizzare sul tema nell'ambito del luogo di lavoro?

☐ **Sì** ■ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

In occasione della giornata internazionale della donna (8 marzo) è stata collocata una panchina rossa all'ingresso principale del Ministero, donata dal Municipio VIII° a testimonianza della violenza contro le donne.

I.26. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la violenza di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.26.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi su violenza di genere**	0	0
I.26.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi su violenza di genere**	0	0
I.26.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi su violenza di genere**	0	0

Azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza di genere

I.27. Con riferimento al 2019, l'amministrazione dispone di strumenti per identificare eventuali vittime di violenza di genere tra i membri del personale e fornire loro supporto (esempi: protocolli di azione, *contactpoint* interni, servizi di supporto psicologico, misure di sicurezza speciali per garantire protezione alla vittima, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

Azioni future per il contrasto alla violenza di genere

I.28. Quali sono le iniziative che l'amministrazione intende portare avanti in futuro per rafforzare la propria azione di contrasto alla violenza di genere?

L'amministrazione non fornisce tale informazione.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA'	***PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opporunità***	***PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES***	***PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere***	***PARTE C Interventi sensibili al genere***
*GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO **	*Sì*	*No*	*No*	*No*
DIPARTIMENTO PER IL PERSONALE, LA NATURA, IL TERRITORIO E IL MEDITERRANEO (DIPENT) - DIREZIONE GENERALE DELLE POLITICHE PER L'INNOVAZIONE, IL PERSONALE E LA PARTECIPAZIONE (IPP) - EX DIREZIONE GENERALE DEGLI AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE	*Sì*	*No*	*Sì*	*No*
*DIPARTIMENTO PER IL PERSONALE, LA NATURA, IL TERRITORIO E IL MEDITERRANEO (DIPENT) - DIREZIONE GENERALE PER IL PATRIMONIO NATURALISTICO (PNA) – EX DIREZIONE GENERALE PER LA PROTEZIONE DELLA NATURA E DEL MARE **	*Sì*	*No*	*No*	*No*
*EX-DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE, PER IL DANNO AMBIENTALE E PER I RAPPORTI CON L'UNIONE EUROPEA E GLI ORGANISMI INTERNAZIONALI **	*Sì*	*No*	*No*	*No*
*EX-DIREZIONE GENERALE PER LE VALUTAZIONI E LE AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI **	*Sì*	*No*	*No*	*No*
*EX-DIREZIONE GENERALE PER I RIFIUTI E L'INQUINAMENTO **	*Sì*	*No*	*No*	*No*

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

*DIREZIONE GENERALE PER IL CLIMA E L'ENERGIA **	*Sì*	*No*	*No*	*No*

** Il Centro di responsabilità non* indica indirizzi specifici rilevanti né ulteriori informazioni di interesse.

Dipartimento per il personale, la natura, il territorio e il Mediterraneo (DiPENT) - Direzione generale delle politiche per l'innovazione, il personale e la partecipazione (IPP) - EX Direzione generale degli affari generali e del personale

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Il dipartimento non segnala interventi.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	
Obiettivo dell'intervento	Gestione del Micro-Nido
Beneficiari dell'intervento	Dipendenti Ministero Ambiente, inclusi Comandati, Distaccati e Personale SOGESID residenti XI Circoscrizione con status di Pubblici Dipendenti
Spesa complessiva nel 2019	€ 116.306,56
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	3481 piano gestionale 5 3422 piano gestionale 22

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

■ a decorrere 2010 ☐ limitato, fino al **(specificare anno)** ☐

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

La direzione non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

10. Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Dipartimento per i trasporti, la navigazione, gli affari generali ed il personale – Direzione generale del personale e degli affari generali

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2019:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	**Asilo nido**	SI
I.3.2	**Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca**	NO
I.3.3	**Telelavoro**	SI
I.3.4	**Voucher di conciliazione**	NO
I.3.5	**Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017**	NO
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	NO

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	1281/1	230.000,00 (risorse stanziate)			
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**					
I.4.3	**Telelavoro**		n.d.			
I.4.4	**Voucher di conciliazione**					

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.4.5	**Lavoro agile**					
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previso nel CCNL**					

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2019:

I.5.1	**Asilo nido**	Le politiche a favore delle famiglie hanno dimostrato che i nidi all'interno delle sedi di lavoro rendono più equa la distribuzione del tempo impiegato nella cura dei bimbi tra mamma e papà. Infatti, grazie all'ampliamento dei benefici della legge di maternità, i papà si sono alternati e a volte sostituiti totalmente alle mamme durante gli inserimenti in asilo dei propri figli sostenendo così gli impegni lavorativi delle mamme. Inoltre si è notato che entrambi i genitori partecipano alla vita dell'asilo attraverso le feste a tema e altri incontri sulla genitorialità.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	
I.5.3	**Telelavoro**	
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	
I.5.5	**Lavoro agile**	
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2017-2019:

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	8	17	9	20	10	16

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**						
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**	10	2	15	5	24	9
I.6.4	**Voucher di conciliazione**						
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**						

Note e fonte del dato:

Direzione Generale del Personale e degli Affari Generali –Divisioni I-II

Micronido I Cuccioli – sede di Via Nomentana, 2

Micronido Puffi e Pupe – sede di Viale dell'Arte, 16

I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

☐ **Sì** ■ **No**

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	3220	4257	3070	3949	2953	3753
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time**	437	189	433	180	470	191
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**	nd	nd	nd	nd	nd	nd
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il**	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	part - time						

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Conto annuale 2017/2018/2019 Tabella 1

I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2019 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2017 e nel 2018):

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	100	75	70
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	nd	nd	nd

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Direzione Generale del Personale Div. II: il dato inserito riguarda il numero non la percentuale.

Lavoro agile

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2019:

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

Congedo di maternità e paternità

I.16. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	15000	12500	10800
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	nd	nd	nd

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Direzione Generale del Personale Div. II

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	76	30	80	32	85	34
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	3800	450	3700	350	2550	340

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Direzione Generale del Personale Div. II

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2019, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.21. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

I.23. E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2019?

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

Azioni di sensibilizzazione del personale riguardo alla violenza di genere

I.24. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha organizzato particolari iniziative o eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)?

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

I.25. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha mai indirizzato comunicazioni al proprio personale per sensibilizzare sul tema nell'ambito del luogo di lavoro?

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

I.26. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la violenza di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

Azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza di genere

I.27. Con riferimento al 2019, l'amministrazione dispone di strumenti per identificare eventuali vittime di violenza di genere tra i membri del personale e fornire loro supporto (esempi: protocolli di azione, *contactpoint* interni, servizi di supporto psicologico, misure di sicurezza speciali per garantire protezione alla vittima, etc.)?

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Azioni future per il contrasto alla violenza di genere

I.28. Quali sono le iniziative che l'amministrazione intende portare avanti in futuro per rafforzare la propria azione di contrasto alla violenza di genere?

L'amministrazione non fornisce tali informazioni.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti non attua politiche settoriali.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

11. Ministero della difesa

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Direzione Generale per il personale Civile, Segretariato generale della difesa, Arma dei Carabinieri, Stato Maggiore dell'Aeronautica (per alcuni dettagli).

Conciliazione vita-lavoro

Direzione Generale per il personale Civile, Segretariato generale della difesa, Arma dei Carabinieri.

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2019:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	**Asilo nido**	SI *(Segr.gen.Difesa – Arma dei Carabinieri)*
I.3.2	**Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca**	SI *(Arma dei Carabinieri)*
I.3.3	**Telelavoro**	NO
I.3.4	**Voucher di conciliazione**	NO
I.3.5	**Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 ***	SI *(Dir. Gen.Pers. civile)*
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	NO

* limitatamente al personale della Dir. Gen.Pers. civile quale ente sperimentale

I.3.7 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

Part-time

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Spesa del capitolo/ piano gestionale finalizzata all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido** *(Segr.gen.Difesa)*	1160 1264	€ 1.868.671 € 9.968.726			

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.4.1	**Asilo nido – rimborso rette** *(Arma dei Carabinieri)*	4860/1	€ 507.238			
		2867/1	€ 76.622 (impegni)			
I.4.1	**Asilo nido – gestione globale** *(Arma dei Carabinieri)*	1160/1	€ 500.000 (risorse stanziate)			
		1160/2	€ 500.000			
I.4.1	**Asilo nido – realizzazione** *(Arma dei Carabinieri)*	7119/1	€ 1.072.683			
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola** *(Arma dei Carabinieri)*	4860/1	€ 111.690			
		2867/1	€ 98.039 (impegni)			
I.4.3	**Telelavoro**					
I.4.4	**Voucher di conciliazione**					
I.4.5	**Lavoro agile** *(Dir. Gen.Pers. civile)*	Non è previsto un capitolo di spesa				
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previso nel CCNL**					

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2019:

I.5.1	**Asilo nido** *(Segretariato generale della difesa)*	Il Segretariato Generale della Difesa/DNA ha assicurato, sotto il profilo finanziario, anche nel 2019, il funzionamento dell'asilo nido operante presso il Comprensorio di Palazzo "G. Messe" di Roma Cecchignola, usufruibile dai figli del personale militare e civile ivi impiegato, provvedendo all'impiego operativo dei fondi all'uopo dedicati nonché alle discendenti attività di programmazione/finanziamento delle esigenze della struttura socio-educativa in esame. L'aspetto gestionale è stato, invece, seguito dal Raggruppamento Autonomo del Ministero della Difesa che definisce

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

		i criteri e le modalità di funzionamento della prefata struttura. Quest'ultima ha una 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.
I.5.1	**Asili nido - rimborso rette** *(Arma dei Carabinieri)*	Rimborso totale delle rette asili nido in favore del personale con figli portatori di gravi handicap e parziale per i restanti militari.
I.5.1	**Asili nido - gestione globale** *(Arma dei Carabinieri)*	Spese destinate alla gestione globale, compreso l'allestimento delle attrezzature e il funzionamento degli asili nido nelle caserme dell'Arma, al fine di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata.
I.5.1	**Asili nido – realizzazione** *(Arma dei Carabinieri)*	Terminata la realizzazione e l'allestimento dell'asilo nido presso la caserma "*Vittorio Veneto*" di Genova e proseguita quella presso la caserma "*Caretto*" di Napoli, per favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i dipendenti dell'Amministrazione.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola** *(Arma dei Carabinieri)*	Al termine del periodo scolastico, vengono organizzati soggiorni estivi naturalistici per i figli dei militari, per agevolare in tal modo il personale impegnato in attività lavorativa.
I.5.3	**Telelavoro**	NO
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	NO
I.5.5	**Lavoro agile**	*Direzione Generale per il personale Civile* Effettuazione lavoro agile periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2019, per personale Dir. Gen. Pers. civile individuato quale Ente sperimentale da Regolamento e Bando emanato da Segretariato Gen. Difesa nel 2018. *Segretariato generale della difesa* Nel quadro della sperimentazione di progetti pilota di lavoro agile, in ambito Segretariato Generale della Difesa/DNA sono stati sottoscritti n. 15 contratti individuali di smartworking a fronte di n. 17 posti disponibili, con accrescimento corrispondente di due unità della quota di Persociv. I predetti contratti, con scadenza al 31.03.2019, sono stati prorogati dapprima al 31.12.2019, successivamente al 31.3.2020, ai fini di una compiuta attività di monitoraggio e verifica, sotto il profilo degli effetti, sia in termini di benefici che di criticità.
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a**	NO

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	quanto previsto nel CCNL	

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2017-2019:

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti** *(Segr.gen.Difesa)*	279	3.219	279	2.716	256	2.052
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**			475		461	
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**						
I.6.4	**Voucher di conciliazione**						
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**						

Note e fonte del dato:

Dato storico RAMDIFE

I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

Arma dei Carabinieri

☐ **Sì** ■ **No**

La Direzione Generale per il personale Civile e il Segretariato generale della difesa non forniscono tale informazione.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

Direzione Generale per il personale Civile

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1 **	Numero complessivo di dipendenti	7933	18375	7595	17476	7274	16739
I.8.2 **	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	1066	397	1048	387	985	370
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	N.D.	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

(*) Dati N.D. (**) DATO NAZIONALE OGGI DISPONIBILE – FONTE: Dir. Gen. Pers. Civile- 3^ Div.

I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri *le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento* (ad esempio, per il 2019 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2017 e nel 2018):

Direzione Generale per il personale Civile

		Anno di riferimento		
		2017	2018	2019
I.9.1	Numero totale di neo-madri	0	5	3
I.9.2	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	0	2	0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

IL DATO NON E' NAZIONALE IN QUANTO N.D. MA SI RIFERISCE UNICAMENTE AL PERSONALE DELLA DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE (fonte: Dir.Gen. Pers.Civile)

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Lavoro agile

Direzione Generale per il personale Civile

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2019:

Ammissione ad accordi lavoro agile nei riguardi di n. 28 dipendenti (su 270) della Direzione Gen. Pers. Civile quale Ente sperimentale, secondo procedura stabilita da Regolamento e Bando adottati da Segretariato Gen.Difesa nel 2018: effettuazione lavoro agile 1° gennaio-31 marzo 2019, ammissione a proroga (det. n. 24489 del 27.3.2019 del Segr.to Gen. Dif.) fino al 31 dicembre 2019; con det. n. 97551 del 20.12.2019 disposta ulteriore proroga fino al 31.3.2020.

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

☐ lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:	0

☐ interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

■ la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

Se sì, inserire il n. strumentazioni fornite (incluse eventuali postazioni proprie configurate):	5 postazioni proprie configurate (caricati i certificati, configurato Internet e installato software per leggere cns

☐ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per il 2020 le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo in conseguenza dell'emergenza COVID-19):

		Realizzato	**Previsto**	
		2019	**2020**	**2021**
I.12.1	**Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)**	28 *		

* stabilito in ragione del 10% per la DG Pers. Civile da Regolamento e Bando emanati nel 2018 da Segretariato Generale Difesa

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2019:

		Donne	Uomini
I.13.1	**Dirigenti: Numero di istanze pervenute**	0	0
I.13.2	**Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute**	25	11
I.13.3	**Età media del personale che ha presentato l'istanza**	52,24	49,73
I.13.4	**Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro ****	100%	90,91%
I.13.5	**Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro) *****	0	9,09%
I.13.6	**Dirigenti: numero di istanze accolte**	0	0
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	18	10

** istanze corredate da più di una motivazione riguardante conciliazione vita-lavoro: esigenze di cura nei confronti dei figli minori, difficoltà di spostamento e condizioni di salute

*** istanze corredate solo da "difficoltà di spostamento"

Il dato non è nazionale, ma riguarda i soli dipendenti della Dir.Gen. Pers. Civile individuato quale ente sperimentale

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

Effettuato monitoraggio ex post fine anno con questionari somministrati ai fruitori; grado di soddisfazione rilevato: elevato.

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.), il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

Effettuato monitoraggio ex post fine anno con questionari e relazione finale da parte dei dirigenti responsabili delle singole Unità Organizzative della D.G.; impatti sull'organizzazione del lavoro: basso ricorso a permessi/congedi, aumento benessere organizzativo con positivi impatti sulla produttività.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Segretariato generale della difesa

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2019:

Il Capo di Stato Maggiore della Difesa *pro tempore* e il Segretario Generale della Difesa/DNA hanno approvato, in data 8 ottobre 2018, il Regolamento che disciplina, in una iniziale fase sperimentale, l'applicazione dell'istituto dello *smartworking* o lavoro agile nel Ministero della Difesa. La fase sperimentale - avviata nel mese di dicembre 2018 – ha avuto come prima scadenza, per l'areaT/A, il 31 dicembre 2019 e successivamente è stata prorogata fino al 31.3.2020 – era prevista complessivamente per n. 83 unità di personale civile del Dicastero (di cui n. 43 nell'area T/A e n. 40 nell'area T/O) corrispondenti al 10% delle unità di personale presente negli Enti interessati dalla sperimentazione, in linea con quanto disposto dal legislatore (articolo 14, comma 1 legge 124/2015).

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

■ lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore: Circa n. 14 su due moduli formativi SNA nel 2019 presso Difeform

☐ interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto ☐ la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

Se sì, inserire il n. strumentazioni fornite (incluse eventuali postazioni proprie configurate):

☐ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per il 2020 le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo in conseguenza dell'emergenza COVID-19):

		Realizzato	**Previsto**	
		2019	**2020**	**2021**
I.12.1	**Contingente massimo di personale per il lavoro agile** **(numero massimo di istanze accoglibili)**	83 (totale area T/O – Area T/A)	43 area T/A (proroga al 31.3.2020)	Senza limite di aliquota per legislazione emergenziale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2019:

		Donne	Uomini
I.13.1	**Dirigenti: Numero di istanze pervenute**	1 (poi revocata)	
I.13.2	**Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute**	13 (SGD)	4 (SGD)
I.13.3	**Età media del personale che ha presentato l'istanza**	49	51
I.13.4	**Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro**	13	3
I.13.5	**Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)**	0	0
I.13.6	**Dirigenti: numero di istanze accolte**	1 (poi revocata)	
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	13 (SGD)	3 (SGD)

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

I contratti sottoscritti risultano n. 15, in quanto risultano: revoche (1), trasferimenti (1) o parere negativo dirigente (1).

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

Nel corso del 2019 è stato condotto apposito monitoraggio attraverso la somministrazione di questionari per i dirigenti e per il personale, su base annuale. Le rilevazioni effettuate sui dipendenti hanno evidenziato, a fattor comune, un elevato grado di soddisfazione sotto il profilo della conciliazione vita-lavoro, in particolare per ciò che riguarda il conseguimento di una maggiore autonomia organizzativa, di una più ampia flessibilità di orario, di una maggiore flessibilità nell'espletamento dell'attività lavorativa, di una maggiore serenità non dovendo affrontare lo stress degli spostamenti per raggiungere il luogo di lavoro, di maggior tempo a disposizione per se stessi e per le cure parentali, di una riduzione delle spese, di una maggiore e migliore qualità della concentrazione ed una maggiore continuità nell' attenzione, di una maggiore possibilità di approfondimento, di mantenimento di un adeguato livello di produttività, talvolta addirittura aumentato.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.), il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

Ai fini del monitoraggio sono stati predisposti questionari specifici per i dirigenti responsabili dei progetti di smart working, su base annuale. I dirigenti hanno confermato, seppur con gradualità diverse, benefici sia in termini di miglioramento generalizzato del clima lavorativo sia, in taluni casi, di decremento del tasso di assenza (assenze in senso ampiamente inteso quali malattia del dipendente e/o figli, congedi per motivi familiari/personali etc.). In particolare, per quanto riguarda la diminuzione delle assenze, non si dispone di un dato numerico quantificato, ma dai questionari rivolti ai dirigenti, emerge che tre dirigenti, per un totale di sette dipendenti in *smart working*, registrano presso il personale un decremento del tasso di assenze, quantificabile pertanto nella misura di un 20% complessivo. Qualcuno ha poi segnalato una riduzione dei costi relativi alla gestione della postazione di lavoro del dipendente. La produttività è, di massima, rimasta invariata, in alcuni casi aumentata e, in limitati casi, diminuita.

Sia da parte dei dirigenti che dei dipendenti coinvolti è emersa la necessità di un miglioramento nei collegamenti e nelle dotazioni informatiche.

Congedo di maternità e paternità

I.16. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

Direzione Generale per il personale Civile

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	8.509	9.189	8.896
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	11.747	9.715	9.057

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

DATO NAZIONALE -Fonte: Direzione Gen. Pers. Civile – Servizio Informatica

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

Direzione Generale per il personale Civile

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	638	1.600	598	1.415	661	1.459
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	7.733	10.704	7.248	8.490	7.518	8.627

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

DATO NAZIONALE – Fonte: Dir. Gen. Personale Civile – servizio Informatica

Arma dei Carabinieri

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	671	8.927	707	7.870	822	7230
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	64.592	144.875	75.282	113.383	77451	90162

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

CONTO ANNUALE

I dati indicati, estratti dal "*Conto Annuale*", comprendono anche i giorni di congedo di maternità e paternità.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2019, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento

Arma dei Carabinieri

☐ **Sì** ■ **No**

La Direzione Generale per il personale Civile e il Segretariato generale della difesa non forniscono tale informazione.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

Arma dei Carabinieri

☐ **Sì** ■ **No**

Stato Maggiore dell'Aeronautica

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente le azioni realizzate:

"progetto salute" uomo-donna. Il progetto, in origine solo per la donna, si sostanzia in attività di prevenzione rivolta a uomini e donne dell'AM, attraverso l'applicazione di specifici protocolli.

La Direzione Generale per il personale Civile e il Segretariato generale della difesa non forniscono tale informazione.

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Le iniziative di formazione specifiche non sono di competenza della Direz. Generale Pers. Civile ma degli Istituti di Formazione (Difeform, SNA.)

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Arma dei carabinieri

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.20.1	**Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato**	Ufficio Affari Giuridici e Condizione Militare
I.20.2	**Referente e contatti dell'ufficio o struttura**	Capo Ufficio pro-tempore Ufficio AGCM

La Direzione Generale per il personale Civile e il Segretariato generale della difesa non forniscono tale informazione.

I.21. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

Arma dei Carabinieri

		Donne	**Uomini**
I.21.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi rilevanti**		
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi rilevanti**	2	6
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi rilevanti**	14	60

Indicare la fonte del dato:

La Direzione Generale per il personale Civile segnala: Le iniziative di formazione specifiche non sono di competenza della Direz. Generale Pers. Civile ma degli Istituti di Formazione (Difeform, SNA.)

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

Arma dei Carabinieri

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	**Capitolo/ piano gestionale**	**Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro (specificare)**
I.22.1	Corsi di Formazione in tema di "Violenza di Genere"			Convenzione Arma CC e Dipart. Pari Opportunità	€ 14.420,29	
I.22.2	Corso "Gender Focal Point"	Oneri a carico SMD				
I.22.3	Corso "Gender Matter Focal Point"	Senza oneri				
I.22.4	Corso ESCD "A Comprehensive Approach to Gender in Operations"	Oneri a carico SMD				

La Direzione Generale per il personale Civile e il Segretariato generale della difesa non forniscono tale informazione.

I.23. E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2019?

Direzione Generale per il personale Civile

■ Sì ☐ No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

https://www.difesa.it/Documents/Piano_triennale_azioni_positive_MD_2018_2020.pdf

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

https://www.difesa.it/Documents/Piano_triennale_azioni_positive_MD_2018_2020.pdf .

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2019:

Vengono individuati i seguenti ambiti: promozione benessere organizzativo e individuale; conciliazione lavoro vita privata; formazione, informazione e comunicazione; promozione del ruolo del CUG e del Consigliere di fiducia; promozione della sicurezza sul lavoro in ottica di genere.

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

Attività a cura del Comitato Unico di Garanzia (CUG), il cui rinnovo è stato disposto con decreto del Segretario Generale/DNA del 29 novembre 2019.

Azioni di sensibilizzazione del personale riguardo alla violenza di genere

I.24. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha organizzato particolari iniziative o eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)?

Arma dei Carabinieri

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Iniziative genericamente note, ma non definite o coordinate dall'Ufficio Affari Giuridici e Condizione Militare, che cura la materia di genere all'interno dell'Amministrazione, quale interfaccia istituzionale con SMD – I Rep. che ha la gestione accentrata della tematica e condivide eventuali iniziative nel senso.

La Direzione Generale per il personale Civile e il Segretariato generale della difesa non forniscono tale informazione.

I.25. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha mai indirizzato comunicazioni al proprio personale per sensibilizzare sul tema nell'ambito del luogo di lavoro?

Arma dei Carabinieri

☐ **Sì** ■ **No**

Stato Maggiore dell'Aeronautica

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Sono state organizzate conferenze presso gli Istituti di formazione di base dell'Aeronautica Militare

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

al fine di informare il personale, già dal primo incorporamento, dell'importanza di riconoscere e minimizzare le disuguaglianze di genere. Le conferenze sono volte, per l'appunto, a diffondere la cultura che sottende alla parità di genere e informare tutto il personale delle attività e degli strumenti che l'Aeronautica Militare ha posto in essere per raggiungere questo prioritario obiettivo. Inoltre, si è provveduto a qualificare personale come gender advisor.

La Direzione Generale per il personale Civile e il Segretariato generale della difesa non forniscono tale informazione.

I.26. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la violenza di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

Arma dei Carabinieri

		Donne	**Uomini**
I.26.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi su violenza di genere**		
I.26.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi su violenza di genere**	2	4
I.26.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi su violenza di genere**	14	60

La Direzione Generale per il personale Civile e il Segretariato generale della difesa non forniscono tale informazione.

Azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza di genere

I.27. Con riferimento al 2019, l'amministrazione dispone di strumenti per identificare eventuali vittime di violenza di genere tra i membri del personale e fornire loro supporto (esempi: protocolli di azione, *contactpoint* interni, servizi di supporto psicologico, misure di sicurezza speciali per garantire protezione alla vittima, etc.)?

Arma dei Carabinieri

☐ **Sì** ■ **No**

Stato Maggiore dell'Aeronautica

■ ***Sì*** ☐ ***No***

Se sì, illustrare brevemente:

E' stato attivato "lo sportello psicologico" di sostegno alle vittime di violenza di genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

La Direzione Generale per il personale Civile e il Segretariato generale della difesa non forniscono tale informazione.

Azioni future per il contrasto alla violenza di genere

I.28. Quali sono le iniziative che l'amministrazione intende portare avanti in futuro per rafforzare la propria azione di contrasto alla violenza di genere?

Arma dei Carabinieri

Illustrare brevemente:

Si proseguirà nella pianificazione di corsi di formazione in tema di "Violenza di Genere", Corso "*Gender Focal Point*", Corso "*Gender Matter Focal Point*", Corso ESCD "A Comprehensive Approach to Gender in Operations".

Stato Maggiore dell'Aeronautica

Illustrare brevemente:

Predisporre un protocollo di azioni condiviso con lo SMD, il quale, in tale ambito detiene la lead.

La Direzione Generale per il personale Civile e il Segretariato generale della difesa non forniscono tale informazione.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA'	***PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opporunità***	***PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES***	***PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere***	***PARTE C Interventi sensibili al genere***
UFFICIO CENTRALE DEL BILANCIO E DEGLI AFFARI FINAZIARI	*Sì*	*No*	*Sì*	*No*

Ufficio Centrale del Bilancio e degli Affari Finaziari

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Il dipartimento non segnala interventi.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	
Obiettivo dell'intervento	Nell'e.f. 2019, sono state attuate azioni finalizzate ad accrescere il benessere del personale di Bilandife in egual misura per ciò che concerne sia uomini che donne.
Beneficiari	Tutto il personale di Bilandife

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

dell'intervento	
Spesa complessiva nel 2019	€ 15.539,18
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	1165

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** **2019**

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

■ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

☐ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

L'ufficio non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

12. Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Dipartimento politiche competitive della qualità agroalimentare, della pesca e dell'ippica /Direzione generale degli affari generali e delle risorse umane e per i rapporti con le regioni e gli enti territoriali

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2019:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	**Asilo nido**	SI
I.3.2	**Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca**	SI
I.3.3	**Telelavoro**	NO
I.3.4	**Voucher di conciliazione**	NO
I.3.5	**Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017**	NO
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	SI

I.3.7 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

1. Regolamentazione concernente la flessibilità dell'orario di lavoro per fronteggiare particolari situazioni personali, sociali e familiari e per garantire il principio delle pari opportunità
2. Si anticipa che con D.M. n. 2816 del 27/02/2020 è stato approvato il Regolamento interno per l'avvio del "lavoro agile", tenuto conto della proposta formulata dal CUG e del parere espresso dall'Organismo paritetico per l'innovazione nel corso del 2019, ed informate le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative. Con successive circolari applicative, predisposte dalla Direzione generale AGRET per i dipendenti dell'Amministrazione centrale del MIPAAF e dal Dipartimento dell'ICQRF per i dipendenti degli Uffici Centrali, territoriali e dei Laboratori dell'ICQRF, sono stati disciplinati gli aspetti di dettaglio delle disposizioni contenute nel richiamato Regolamento.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	**Spesa del capitolo/ piano gestionale finalizzata all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro (specificare)**
I.4.1	**Asilo nido**	1876/09	324.614,00 (impegni)	0	0	-
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**	1879/01	30.000,00 (impegni)	0	0	-
I.4.3	**Telelavoro**	-	-	-	-	-
I.4.4	**Voucher di conciliazione**	-	-	-	-	-
I.4.5	**Lavoro agile**	-	-	-	-	-
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previso nel CCNL**					Non si sono registrati incrementi di spesa a carico del bilancio dello Stato in conseguenza della regolamentazione in materia di flessibilità dell'orario di lavoro, di cui al precedente punto I.3

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2019:

I.5.1	**Asilo nido**	Gestione asilo nido interno

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	I centri estivi hanno contribuito, in parte, al miglioramento della gestione familiare in concomitanza con le lunghe vacanze estive scolastiche
I.5.3	**Telelavoro**	-
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	-
I.5.5	**Lavoro agile**	Cfr. punto 2) di I.3.7
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	Attuazione della regolamentazione in tema di flessibilità dell'orario di lavoro per fronteggiare particolari situazioni personali, sociali e familiari e per garantire il principio delle pari opportunità.

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2017-2019:

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	2	3	3	11	22	19
I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**	20	16	17	21	10	14
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**	-	-	-	-	-	-
I.6.4	**Voucher di conciliazione**	-	-	-	-	-	-
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL(**)**	48	22	51	25	59	25

Note e fonte del dato:

Database Ufficio Agret III per i dati riferiti all'Asilo nido ed ai centri estivi

Sistema di Gestione del Personale Ufficio Agret V per i dati riferiti alla flessibilità oraria

(**) Il dato numerico si riferisce esclusivamente all'opzione a favore della flessibilità in entrata sino alle ore 10,00, di cui ai punti I.3 (Altro) e I.4.7

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

☐ **Sì** ■ **No**

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	621	863	600	829	604	804
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	71	25	79	26	77	28
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	-	-	-	-	-	-
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	-	-	-	-	-	-

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistema di Gestione del Personale.

Non essendo noti all'Amministrazione il numero dei figli dei dipendenti, non sono state forniti i dati di dettaglio di cui ai punti da I.8.3 a I.8.4

I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri *le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento* (ad esempio, per il 2019 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2017 e nel 2018):

		Anno di riferimento		
		2017	2018	2019
I.9.1	Numero totale di neo-madri	9	15	12
I.9.2	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-	1	1	2

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	time nell'anno di riferimento			

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistema di Gestione del Personale

Lavoro agile

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2019:

Il Dipartimento non fornisce tale informazione.

Congedo di maternità e paternità

I.16. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	598	586	9
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	8	0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistema di Gestione del Personale

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	16	23	43	42	27	32

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	276	209	627	455	423	374

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistema di Gestione del Personale

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2019, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

- Trasferimento di conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Amministrazione di appartenenza, mediante attività di affiancamento.
- Iniziative di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro in corso di attuazione e da implementare a breve, per favorire un più agevole e rapido reinserimento e mantenimento dei contatti con l'ambiente lavorativo.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente le azioni realizzate:

Nel 2019 nell'ambito degli adempimenti riguardanti il CUG (Comitato Unico di Garanzia) è stata aggiornata la composizione dei componenti con DM 9804 del 07/06/2019.

https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/9326

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

■ **Sì** ☐ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.20.1	**Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato**	Ufficio AGRET VI - D.G. AA.GG., Risorse Umane e Strumentali e per i Rapporti con Regioni e Enti territoriali
I.20.2	**Referente e contatti dell'ufficio o struttura**	Dirigente Ufficio AGRETVI-

I.21. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	**Uomini**
I.21.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi rilevanti**	0	0
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi rilevanti**	0	0
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi rilevanti**	0	0

Indicare la fonte del dato:

Database AGRET III ed elenco partecipazione corsi SNA 2019 da parte di personale Mipaaf

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

Il Dipartimento non fornisce tale informazione.

I.23. E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2019?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/9617

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

L'obiettivo del Piano è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione, nelle politiche dell'occupazione e della famiglia, nelle politiche sociali ed economiche.

Vengono individuati gli strumenti necessari per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

uomini e donne, per promuovere politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro, per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità, per favorire condizioni di benessere lavorativo, per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie di ogni tipo, fisiche, morali e psicologiche.

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2019:

Il Dipartimento non fornisce tale informazione.

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

Il Dipartimento non fornisce tale informazione.

Azioni di sensibilizzazione del personale riguardo alla violenza di genere

I.24. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha organizzato particolari iniziative o eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

In occasione della giornata internazionale contro la violenza di genere che si è celebrata lo scorso 25 novembre 2019, il Ministero ha partecipato a questa celebrazione esponendo un drappo rosso sulla facciata oltre che lanciare sulle pagine social del Mipaaf, gli hashtag #qualcosadirosso e #liberapuoi

I.25. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha mai indirizzato comunicazioni al proprio personale per sensibilizzare sul tema nell'ambito del luogo di lavoro?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Riguardo alla giornata internazionale contro la violenza di genere, l'On.le Ministra Teresa Bellanova ha inviato una email per sensibilizzare tutto il personale ed informare che la violenza sulle donne è aumentata del 49% nel 2019 soprattutto in ambito familiare concludendo che: "la violenza contro le donne si sconfigge anche lavorando concretamente per contrastare la violenza economica e soprattutto sostenere l'occupazione femminile, rafforzando la presenza delle donne nei luoghi di lavoro, dovunque". Infine l'On.le Ministra ha rivolto un invito, a tutta l'Amministrazione a partecipare a questa ricorrenza indossando qualcosa di rosso.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.26. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la violenza di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.26.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi su violenza di genere**	0	0
I.26.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi su violenza di genere**	0	0
I.26.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi su violenza di genere**	0	0

Azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza di genere

I.27. Con riferimento al 2019, l'amministrazione dispone di strumenti per identificare eventuali vittime di violenza di genere tra i membri del personale e fornire loro supporto (esempi: protocolli di azione, *contactpoint* interni, servizi di supporto psicologico, misure di sicurezza speciali per garantire protezione alla vittima, etc.)?

Il Dipartimento non fornisce tale informazione

Azioni future per il contrasto alla violenza di genere

I.28. Quali sono le iniziative che l'amministrazione intende portare avanti in futuro per rafforzare la propria azione di contrasto alla violenza di genere?

Il Dipartimento non fornisce tale informazione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA'	***PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opporunità***	***PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES***	***PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere***	***PARTE C Interventi sensibili al genere***
*GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO **	*Sì*	*No*	*No*	*No*
DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI E DELLO SVILUPPO RURALE - DIREZIONE GENERALE DELLO SVILUPPO RURALE	*Sì*	*No*	*Sì*	*Sì*
*DIPARTIMENTO POLITICHE COMPETITIVE DELLA QUALITA' AGROALIMENTARE, IPPICHE E DELLA PESCA - DIREZIONE GENERALE DEGLI AFFARI GENERALI, DELLE RISORSE UMANE E PER I RAPPORTI CON LE REGIONI E GLI ENTI TERRITORIALI **	*Sì*	*No*	*No*	*No*
*DIPARTIMENTO DELL'ISPETTORATO CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI - DIREZIONE GENERALE PER IL RICONOSCIMENTO DEGLI ORGANISMI DI CONTROLLO E CERTIFICAZIONE E TUTELA DEL CONSUMATORE **	*Sì*	*No*	*No*	*No*

** Il Centro di responsabilità non indica indirizzi specifici rilevanti né ulteriori informazioni di interesse.*

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Direzione generale dello sviluppo rurale

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

La direzione non segnala interventi.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	
Obiettivo dell'intervento	Formazione e valorizzazione dell'imprenditoria femminile
Beneficiari dell'intervento	Imprenditrici agricole
Spesa complessiva nel 2019	0
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Il capitolo 1401 pg. 30 è destinato esclusivamente alle imprenditrici femminili impegnate in agricoltura, purtroppo la natura ad esso attribuito (categoria 2) e l'esiguo stanziamento di bilancio non hanno permesso la realizzazione di programmi negli ultimi anni e nel corso del 2019 ha subito un taglio finanziario.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

☐ a decorrere ■ limitato, fino al **(specificare anno)** ANNUALE

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

☐ Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Amministrazione regionale o locale

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

■ Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

NEGLI ANNI PRECEDENTI A ISMEA

☐ Agenzia indipendente

☐ Società *in house*

☐ Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

L'amministrazione non fornisce tale informazione.

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

II.C.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati e ai servizi erogati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli classificati in bilancio come "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 1	
Programma di spesa di riferimento	Politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale 9.2 Azione 3
Obiettivo principale dell'intervento	Valorizzazione imprenditoria femminile in agricoltura
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	Azioni rivolte esclusivamente alle donne impegnate in agricoltura
Beneficiari dell'intervento	Imprenditrici agricole
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	1401 pg. 30
Spesa complessiva nel 2019	0

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

13. Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Direzione Generale dell'Organizzazione.

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2019:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	**Asilo nido**	NO
I.3.2	**Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca**	NO
I.3.3	**Telelavoro**	SI
I.3.4	**Voucher di conciliazione**	NO
I.3.5	**Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017**	SI
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	NO

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 ovvero con altri strumenti:

La Direzione non fornisce tali informazioni.

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2019:

I.5.1	**Asilo nido**	
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	
I.5.3	**Telelavoro**	Nell'ottobre 2019 è stata dato parere positivo, previa verifica della permanenza e dei presupposti così come richiesti dall'art.5, commi 2 e 5 dell'Accordo Quadro sul Telelavoro del 23 marzo 2000 e dal DPR n.70/1999, all'istanza del dipendente affetto da disabilità psico-fisica, tale da rendere disagevole il raggiungimento del luogo, il quale richiedeva la proroga relativa al telelavoro.
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.5.5	**Lavoro agile**	Nel marzo 2019, a seguito dell'accordo siglato tra l'Amministrazione e le OO.SS. in tema di lavoro agile, si è proceduto con l'emanazione del decreto direttoriale n. 439/2019 ad avviare il progetto sperimentale di lavoro agile della durata di un anno, rivolto al personale non dirigenziale, appartenente ai ruoli del Ministero nelle Aree I, II e III. L'Amministrazione, a tal fine, ha proceduto mediante l'attivazione di un portale dedicato a definire una procedura informatizzata per l'inoltro delle manifestazioni di interesse e delle rendicontazioni trimestrali dei dipendenti. Il progetto ha interessato sia gli uffici centrali del Ministero che quelli periferici.
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2017-2019:

La Direzione non fornisce tali informazioni.

I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

☐ **Sì** ■ **No**

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	9072	7612	8604	6849	8091	6150
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time**	66	23	391	132	413	134
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

	o più figli fino a dodici anni						
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time**	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Vari sistemi di rilevazione dell'Amministrazione (SiapWeb – EuropaWeb) e di terze parti. N.B. Non estraibili dati delle voci: I.8.3 e I.8.4

I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri *le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento* (ad esempio, per il 2019 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2017 e nel 2018):

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	47	65	81
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**	4	10	6

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistemi di rilevazione delle presenze dell'Amministrazione (EuropaWeb) e di terze parti

Lavoro agile

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2019:

In data 13 marzo 2019, a seguito di confronto fra l'Amministrazione e le OO.SS., è stato siglato un nuovo accordo sul lavoro agile, che ha ampliato le attività espletabili in modalità "*smart*" rispetto all'accordo precedente. Con circolare n. 131 del 4 aprile 2019 è stato poi pubblicato il Decreto Direttoriale rep. n.439 che, in applicazione suddetto accordo, ha disciplinato e regolamento il "Progetto sperimentale di lavoro agile". Tale progetto, di durata annuale a decorrere dall'attivazione del portale dedicato, ha interessato il personale non dirigenziale di Area I, II e III, appartenente ai ruoli dell'Amministrazione, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso le strutture centrali e periferiche, per un contingente massimo del 10%. In data 23 aprile 2019 è stato attivato il portale "Lavoro Agile" per consentire sia la gestione automatizzata delle attività necessarie per aderire al progetto, che la creazione di una banca dati utile per elaborare indagini statistiche.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

In data l agosto 2019, è stata emanata la circolare n.269, avente ad oggetto la procedura relativa alla compilazione dei singoli progetti individuali e alla conseguente stipulazione dell'accordo individuale, di cui rispettivamente agli artt. 13 e 14 del predetto decreto direttoriale. Con circolare n. 288 del 29 agosto 2019 sono stati prorogati dal 30 agosto al 13 settembre i termini previsti dalla già citata circolare n. 269 per il completamento della procedura ivi prevista sul portale dedicato. Infine, in data 16 dicembre 2019 è stata pubblicata la circolare n.417, con la quale si è proceduto a disciplinare la procedura relativa alla compilazione della scheda di monitoraggio trimestrale sul portale dedicato.

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

☐ lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:	

■ interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

■ la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

Se sì, inserire il n. strumentazioni fornite (incluse eventuali postazioni proprie configurate):	182

■ il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per il 2020 le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo in conseguenza dell'emergenza COVID-19):

		Realizzato	**Previsto**	
		2019	**2020**	**2021**
I.12.1	**Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)**	566	Successivamente alla conclusione del "Progetto pilota di lavoro agile" era prevista l'entrata a regime dello strumento in argomento, così come previsto dalla	La valutazione del contingente massimo di istanze accoglibili risulta attualmente in itinere, anche alla luce delle rilevazioni e dei dati elaborati nel frangente

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

			normativa vigente. In seguito all'emergenza epidemiologica da Covid -19 e all'aggiornamento normativo in materia, che ha visto a causa dell'eccezionalità degli eventi l'uso del lavoro agile quale modalità ordinaria di espletamento della prestazione lavorativa, la valutazione del contingente massimo di istanze accoglibili risulta, di conseguenza, ancora in itinere	dell'utilizzo del lavoro presso l'Amministrazione in seguito all'emergenza epidemiologica causata dal virus Covid – 19.

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2019:

		Donne	Uomini
I.13.1	**Dirigenti: Numero di istanze pervenute**	0	0
I.13.2	**Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute**	434	132
I.13.3	**Età media del personale che ha presentato l'istanza**	47,5	49
I.13.4	**Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro**	N.D.	N.D.
I.13.5	**Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)**	N.D.	N.D.
I.13.6	**Dirigenti: numero di istanze accolte**	0	0
I.13.7	**Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte**	352	102

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Portale lavoro agile e sistema rilevazione presenze (EuropaWeb)

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

Nel corso della sperimentazione avvenuta nell'anno 2019, i dipendenti hanno proceduto, con cadenza trimestrale, a compilare delle schede di monitoraggio relative all'attività svolta in modalità agile. Gli stessi hanno proceduto a caricare le medesime schede sul portale dedicato, ai fini dell'approvazione da parte del dirigente/direttore di riferimento.

Si precisa che alla compilazione delle schede di monitoraggio del II trimestre, che risulta tutt'ora in itinere, seguirà la conclusione del progetto e la redazione da parte dei dirigenti/direttori della relazione finale sulle attività e i risultati conseguiti dai dipendenti durante il periodo di sperimentazione.

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2019 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.), il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

Nel 2019, i dirigenti/direttori hanno proceduto, nell'ambito del "Progetto pilota di lavoro agile" a valutare i monitoraggi sulle attività svolte dai dipendenti in modalità agile rispetto a quelle programmate, mediante l'approvazione delle schede di monitoraggio inviate trimestralmente dai medesimi, mediante procedura informatizzata sul portale dedicato.

Il monitoraggio del II trimestre, a cui seguirà la relazione conclusiva del dirigente/direttore e le conseguenti valutazioni sul rendimento e sulla produttività dei propri uffici, in base all'impatto che sui medesimi ha avuto il lavoro agile, risulta ancora in itinere.

Congedo di maternità e paternità

I.16. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	7144	8984	7981
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**	N.D.	N.D.	N.D.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistemi di rilevazione dell'Amministrazione (EuropaWeb) e di terze parti. N.B. il dato I.16.2 non è gestito attualmente dall'applicazione.

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali			355	126	363	119
I.17.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	4311	1323	7326	1707	7265	1936

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistemi di rilevazione dell'Amministrazione (EuropaWeb) e di terze parti.

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2019, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento

☐ **Sì** ■ **No**

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se si, illustrare brevemente le azioni realizzate:

Avvio del Progetto pilota di lavoro agile utile a favorire la conciliazione dei tempi vita – lavoro per i dipendenti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

☐ **Sì** ■ **No**

I.21. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

La Direzione non fornisce tali informazioni.

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

La Direzione non fornisce tali informazioni.

I.23. E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2019?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

https://www.beniculturali.it/mibac/multimedia/MiBAC/documents/1557477577258_Piano_Triennale_Azioni_Positive_2018-2020-all._circolare_n._167_del_10.05.2019.pdf

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Si

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2019:

1) Lavoro agile:

- confronto tra amministrazione e oo.ss. e successiva sottoscrizione di un nuovo accordo sul lavoro agile;
- pubblicazione del decreto direttoriale che in applicazione del suddetto accordo che disciplina l'avvio del progetto sperimentale lavoro agile;
- avvio della fase esecutiva del progetto sperimentale e del monitoraggio trimestrale.

2) Convenzioni:

- pubblicazione sul sito istituzionale dell'avviso per l'acquisizione di manifestazioni di interesse da parte di persone fisiche o giuridiche disponibili a stipulare convenzioni non onerose al fine di offrire ai dipendenti in servizio presso l'amministrazione, sconti/tariffe agevolate per l'acquisto, di beni e/o servizi
- stipula delle suddette convenzioni.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

La Direzione non fornisce tali informazioni.

Azioni di sensibilizzazione del personale riguardo alla violenza di genere

I.24. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha organizzato particolari iniziative o eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Nel 2019, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, la Direzione generale Organizzazione ha diffuso attraverso la RPV del Ministero una comunicazione divulgativa sul senso della giornata, fornendo nel contempo i link per i centri antiviolenza e il telefono rosa antiviolenza e antistalking, nonché della documentazione nel merito disponibile sul sito della Camera dei Deputati.

Inoltre, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, istituita dall'assemblea delle Nazioni Unite nel 1999, la Biblioteca Medica Statale ha organizzato un incontro volto a sensibilizzare gli utenti e il pubblico con approfondimenti di studio, in collaborazione con le associazioni che hanno dato vita a progetti di solidarietà sociale sul tema. Nella Sala Lettura della predetta biblioteca, inoltre, è adibita una mostra bibliografica di testi antichi e moderni dal titolo "Il corpo delle donne". Durante l'incontro, infine, è stato illustrato il progetto di opera relazionale condivisa che ha avuto inizio nel 2015, intitolato "Viva Vittoria".

I.25. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha mai indirizzato comunicazioni al proprio personale per sensibilizzare sul tema nell'ambito del luogo di lavoro?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Le comunicazioni inviate al personale sia formali che informali sono state finalizzate a favorire un clima di fiducia e di grande attenzione alla figura femminile e alle dinamiche che la vedono coinvolta nel contesto lavorativo. Ciò ha significato cercare di diffondere in primis una cultura del rispetto e delle pari opportunità: è stato istituito l'Organismo paritetico per le pari opportunità, si è fornita grande attenzione agli esiti del lavoro del CUG, si è implementato l'impegno per rendere lo Sportello d'ascolto, già presente, uno strumento sempre più qualificato, è stato introdotto un progetto pilota di lavoro agile. Non in ultimo, nell'ambito delle attività svolte sia in favore della prevenzione per la salute della donna, con particolare riferimento alla prevenzione del tumore al seno, sono state implementate le attività condivise con l'associazione Susan G.Komen Italia, in virtù di un Protocollo sottoscritto con il MiBACT, "L'arte per la prevenzione e la ricerca", con il coinvolgimento da quest'anno anche del Parco archeologico del Colosseo, al fine di fornire alle donne 'violentate' dalla malattia strumenti per affrontare le conseguenze della patologia ed uscire dalla solitudine che essa spesso suggerisce. Sono stati altresì forniti incontri di formazione per la prevenzione, ma anche visite specialistiche con personale altamente qualificato del Policlinico

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Gemelli con cui la donna ha potuto confrontarsi in assoluta riservatezza.

I.26. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la violenza di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

La Direzione non fornisce tali informazioni.

Azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza di genere

I.27. Con riferimento al 2019, l'amministrazione dispone di strumenti per identificare eventuali vittime di violenza di genere tra i membri del personale e fornire loro supporto (esempi: protocolli di azione, *contactpoint* interni, servizi di supporto psicologico, misure di sicurezza speciali per garantire protezione alla vittima, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

Se sì, illustrare brevemente:

Al momento è attivo lo Sportello d'ascolto per il benessere organizzativo e lavorativo**.**

Azioni future per il contrasto alla violenza di genere

I.28. Quali sono le iniziative che l'amministrazione intende portare avanti in futuro per rafforzare la propria azione di contrasto alla violenza di genere?

Illustrare brevemente:

Partendo dall'assunto che la violenza contro le donne sia una violazione dei diritti umani, conseguenza delle persistenti disuguaglianze tra uomo e donna, e che la violenza di genere trovi radici nei comportamenti socio-culturali, si rende necessario intervenire anche a livello preventivo sugli aspetti culturali ed educativi per impedire che si riproducano stereotipi di genere. A tal fine, sono in programma diverse iniziative che vedranno il personale condividere momenti formativi e di confronto (testimonianze, talk con esperti) sul focus della violenza di genere. Inoltre saranno implementate le attività dello Sportello d'ascolto, dell'Organismo paritetico e del CUG, nonché la collaborazione con la Susan G.Komen Italia proprio per la diffusione di una cultura del rispetto e dell'ascolto. Sarà infine adottato a regime, come già effettuato ai sensi di norma, il lavoro agile visti i risultati incoraggianti.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo non attua politiche settoriali.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

14. Ministero della salute

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Direzione generale del personale, dell'organizzazione e del bilancio.

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2019:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	**Asilo nido**	SI
I.3.2	**Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca**	
I.3.3	**Telelavoro**	SI
I.3.4	**Voucher di conciliazione**	
I.3.5	**Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017**	
I.3.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro**	

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Spesa del capitolo/ piano gestionale finalizzata all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	**Asilo nido**	1201-1	€ 210.202,00			
I.4.2	**Centri estivi o dopo scuola**					
I.4.3	**Telelavoro**					
I.4.4	**Voucher di conciliazione**					

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.4.5	**Lavoro agile**					
I.4.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previso nel CCNL**					

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2019:

I.5.1	**Asilo nido**	Si è riscontrato un incremento delle iscrizioni tale da richiedere alla Circoscrizione competente l'autorizzazione per una diversa ridistribuzione degli utenti nelle diverse classi. Pertanto, nel corso dell'anno 2018 la spesa del relativo capitolo 1201-1 inizialmente ammontante ad € 170.202,00 è stata integrata di ulteriori € 40.000,00 in relazione all'aumento delle iscrizioni. Tale incremento delle iscrizioni è risultato stabile nel corso dell'anno 2019, rendendo pertanto stabile e sufficiente anche la spesa del capitolo 1201-1 pari ad € 210.202,00.
I.5.2	**Centri estivi o dopo scuola**	
I.5.3	**Telelavoro**	Tutti i progetti in corso sono stati prorogati fino al 30 giugno 2020
I.5.4	**Voucher di conciliazione**	
I.5.5	**Lavoro agile**	Il 27 dicembre 2019 è stato adottato, sentite le OO.SS. acquisiti i pareri del CUG e dell'OPI, l'atto di indirizzo sullo Smart Working
I.5.6	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2017-2019:

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.6.1	**Asilo nido: numero di dipendenti serviti**	35	9	44	11	37	13

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.6.2	**Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti**						
I.6.3	**Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti**	20	13	34	18	32	18
I.6.4	**Voucher di conciliazione**						
I.6.5	**Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**						

Note e fonte del dato:

La Direzione non fornisce tale informazione

I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

La Direzione non fornisce tale informazione

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2017		**2018**		**2019**	
		Donne	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**	**Donne**	**Uomini**
I.8.1	**Numero complessivo di dipendenti**	894	708	861	681	897	675
I.8.2	**Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time**	65	7	67	9	64	9
I.8.3	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni**						
I.8.4	**Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part – time**						

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

La Direzione non fornisce tale informazione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri *le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento* (ad esempio, per il 2019 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2017 e nel 2018):

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.9.1	**Numero totale di neo-madri**	11	5	7
I.9.2	**Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento**			

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

La Direzione non fornisce tale informazione

Lavoro agile

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2019:

Atto di indirizzo

La Direzione non fornisce ulteriori informazioni

Congedo di maternità e paternità

I.16. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2017	**2018**	**2019**
I.16.1	**Giorni di congedo per maternità obbligatoria**	713	735	650
I.16.2	**Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità**			

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

La Direzione non fornisce tale informazione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Congedo parentale

I.17.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2017		2018		2019	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	**Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali**	43	16	42	14	54	16
I.17.2	**Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore**	1200	480	911	126	958	191

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

La Direzione non fornisce tale informazione

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2019, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento

☐ ■ **No**

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2019, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

La Direzione non fornisce tale informazione

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

La Direzione non fornisce tale informazione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

I.21. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.21.1	**Numero di dirigenti partecipanti a corsi rilevanti**	0	0
I.21.2	**Numero di funzionari partecipanti a corsi rilevanti**	2	1
I.21.3	**Numero di altro personale partecipante a corsi rilevanti**	3	0

Indicare la fonte del dato:

Banca Dati della Formazione

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2019 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	**Capitolo/ piano gestionale**	**Spesa del capitolo/ piano gestionale finalizzata all'iniziativa**	**Gestione fuori bilancio (indicare quale)**	**Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa**	**Altro (specificare)**
I.22.1	Corso di formazione SNA: Il bilancio di genere In collaborazione con Dipartimento per le pari opportunità e Ministero dell'Economia e delle Finanze					Oneri a carico della SNA
I.22.2	Il disagio psichico nei luoghi di lavoro e forme di prevenzione					A titolo gratuito

I.23. E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2019?

■ **Sì** ☐

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2758_allegato.pdf

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Sì

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2019:

vedi obiettivi e iniziative del Piano da pag. 8 a pag. 13

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

Implementazione dello Sportello di ascolto e delle piattaforme di e-learning di videoconferenza per la formazione dei dipendenti.

Azioni di sensibilizzazione del personale riguardo alla violenza di genere

I.24. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha organizzato particolari iniziative o eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)?

La Direzione non fornisce tale informazione

I.25. Con riferimento al 2019, l'amministrazione ha mai indirizzato comunicazioni al proprio personale per sensibilizzare sul tema nell'ambito del luogo di lavoro?

La Direzione non fornisce tale informazione

I.26. Con riferimento al 2019, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la violenza di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

La Direzione non fornisce tale informazione

Azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza di genere

I.27. Con riferimento al 2019, l'amministrazione dispone di strumenti per identificare eventuali vittime di violenza di genere tra i membri del personale e fornire loro supporto (esempi: protocolli di azione, *contactpoint* interni, servizi di supporto psicologico, misure di sicurezza speciali per garantire protezione alla vittima, etc.)?

La Direzione non fornisce tale informazione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

Azioni future per il contrasto alla violenza di genere

I.28. Quali sono le iniziative che l'amministrazione intende portare avanti in futuro per rafforzare la propria azione di contrasto alla violenza di genere?

La Direzione non fornisce tale informazione

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA'	***PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opporunità***	***PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES***	***PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere***	***PARTE C Interventi sensibili al genere***
DIREZIONE GENERALE DELLA COMUNICAZIONE E DEI RAPPORTI EUROPEI ED INTERNAZIONALI	*Sì*	*No*	*No*	*Sì*
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL BILANCIO	*Sì*	*No*	*Sì*	*No*
*DIREZIONE GENERALE DELLA RICERCA E DELL'INNOVAZIONE IN SANITÀ **	*Sì*	*No*	*No*	*No*
*DIREZIONE GENERALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E DELLE RISORSE UMANE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE **	*Sì*	*No*	*No*	*No*
*GABINETTO, UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE E OIV **	*Sì*	*No*	*No*	*No*
*DIREZIONE GENERALE DEI DISPOSITIVI MEDICI E DEL SERVIZIO FARMACEUTICO **	*Sì*	*No*	*No*	*No*
*DIREZIONE GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE SANITARIA **	*Sì*	*No*	*No*	*No*
*DIREZIONE GENERALE DELLA VIGILANZA ENTI E DELLA SICUREZZA DELLE CURE **	*Sì*	*No*	*No*	*No*
*DIREZIONE GENERALE DEGLI ORGANI COLLEGIALI PER LA TUTELA DELLA SALUTE **	*Sì*	*Sì*	*No*	*No*
*DIREZIONE GENERALE SANITA' ANIMALE E FARMACI VETERINARI**	*No*	*No*	*No*	*No*
*DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA**	*No*	*No*	*No*	*No*
*SEGRETARIATO GENERALE**	*No*	*No*	*No*	*No*

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

*DIREZIONE GENERALE DELLA DIGITALIZZAZIONE, DEL SISTEMA INFORMATIVO SANITARIO E DELLA STATISTICA**	*No*	*No*	*No*	*No*

** Il Centro di responsabilità non indica indirizzi specifici rilevanti né ulteriori informazioni di interesse.*

Direzione Generale della comunicazione e dei rapporti europei ed internazionali

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

☐ **Sì** ■ **No**

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

La direzione non segnala interventi.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

La direzione non segnala azioni per ridurre le disuguaglianze di genere.

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

II.C.1 Con riferimento agli interventisettoriali realizzati e ai servizi erogati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli classificati in bilancio come "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 1	
Programma di spesa di riferimento	Attività di comunicazione svolta presso la manifestazione "Tennis & Friends" organizzata a Napoli nel mese di aprile e a Roma nel mese di settembre.
Obiettivo principale dell'intervento	Prevenzione delle malattie tiroidee e metaboliche e promozione della salute
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al	Intervento dedicato alla prevenzione della salute della donna attraverso diverse giornate nelle quali le visitatrici hanno potuto effettuare, gratuitamente, visite e consulti medici.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

genere	
Beneficiari dell'intervento	Donne
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 5510 pg 12 e 18
Spesa complessiva nel 2019	Circa 73.000 euro

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 2	
Programma di spesa di riferimento	Campagna di sensibilizzazione per la promozione dell'allattamento al seno
Obiettivo principale dell'intervento	La campagna ha come obiettivo quello di sensibilizzare le donne sull'importanza di tale pratica e sulla naturalezza del gesto, divulgando il messaggio che ogni donna deve sentirsi libera di allattare anche in pubblico o nei luoghi di lavoro, "sempre e ovunque".
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	La promozione dell'allattamento materno tutela la salute delle mamme riducendo il rischio di emorragie *post partum*, di osteoporosi dopo la menopausa e il rischio di sviluppare il cancro del seno e dell'ovaio.
Beneficiari dell'intervento	Donne (gestanti e neomamme)
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 5510 pg 12
Spesa complessiva nel 2019	Circa 115.000 euro

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

☐ **Sì** ■ **No**

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio ?

☐ **Sì** ■ **No**

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

☐ **Sì** ■ **No**

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

☐ **Sì** ■ **No**

Direzione generale del personale, dell'organizzazione e del bilancio

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2019, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

■ **Sì** ☐ **No**

La direzione non segnala l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti.

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

La direzione non segnala interventi.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2019 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	Atto di indirizzo s. w. 27 dicembre 2019
Obiettivo dell'intervento	Conciliazione tempi di vita e di lavoro
Beneficiari dell'intervento	Dipendenti a tempo indeterminato e determinato
Spesa complessiva nel 2019	
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

La direzione non fornisce tale informazione.

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

La direzione non fornisce tale informazione.

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

La direzione non fornisce tale informazione.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

La direzione non fornisce tale informazione.

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

La direzione non fornisce tale informazione.

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

La direzione non fornisce tale informazione.

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

La direzione non fornisce tale informazione.

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

La direzione non segnala interventi sensibili al genere.

Camera dei Deputati ARRIVO 05 ottobre 2020 Prot: 2020/0001208/TN

PAGINA BIANCA

180270117310